

Принято
Педагогическим советом
Протокол № 4 от «07» ноября 2023 г.

Рассмотрено
на заседании Профкома
Протокол № 2 от «07» ноября 2023 г.

Утверждено
Приказом директора
МАОУ СШ №12
№ 338 от «07» ноября 2023г.



**Положение
об оплате труда работников
Муниципального автономного общеобразовательного учреждения
средней школы № 12
(МАОУ СШ № 12)**

1. Общие положения

1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Нижегородской области от 02 июля 2014 года № 88-3 "Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области", постановлением Правительства Нижегородской области от 23 июля 2008 года № 296 (в редакции постановления правительства Нижегородской области от 14.12.2016 № 848) "Об отраслевой системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области", постановлением правительства Нижегородской области от 15 октября 2008 № 468 "Об оплате труда работников государственных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Нижегородской области, учредителем которых является Министерство образования Нижегородской области", другими нормативными актами Российской Федерации и Нижегородской области, с Положением об оплате труда работников муниципальных образовательного учреждения, подведомственных Управлению образования и муниципальной политики администрации городского округа г. Бор, утвержденным постановлением администрации городского округа г. Бор от 12.04.2019 г. №2074.

2. Система оплаты труда работников МАОУ СШ № 12 устанавливается в целях:

- повышения уровня доходов работников школы;
- установления зависимости величины заработной платы от сложности и качества выполняемых работ, уровня квалификации работников;
- усиление стимулирующей роли оплаты труда в оценке результативности труда работников;
- расширения прав руководителя по оценке деловых качеств работников и результатов их труда.

3. Система оплаты труда МАОУ СШ № 12 основывается на основе единых принципов материального обеспечения и осуществляется в соответствии с законодательными и иными правовыми нормативными актами Российской Федерации, Нижегородской области и администрации городского округа г. Бор, коллективным договором, локальными нормативными актами Школы по согласованию с профсоюзным комитетом Школы.

Оплата труда работника МАОУ СШ № 12 определяется его личным трудовым вкладом с учетом конечных результатов работы Школы, в пределах фонда оплаты труда и предельными размерами не ограничивается.

4. Оплата труда работников МАОУ СШ № 12 осуществляется по отраслевой системе оплаты труда с учетом специфики деятельности Школы.

2. Система оплаты труда

5. Отраслевая система оплаты труда работников МАОУ СШ № 12 устанавливается и изменяется с учетом:

а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов;

б) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

в) профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

г) **Перечня** видов выплат компенсационного характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области, утвержденного приказом департамента социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области от 18 июня 2008 года N 229;

д) **Перечня** видов выплат стимулирующего характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области, утвержденного приказом департамента социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области от 18 июня 2008 года N 230;

е) минимальных размеров окладов (минимальных размеров должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных размеров ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) общеотраслевых профессий рабочих государственных учреждений Нижегородской области;

ж) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

з) мнения соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации МАОУ СШ № 12.

6. Отраслевая система оплаты труда работников МАОУ СШ № 12: минимальные оклады (ставки заработной платы) по профессиональным квалификационным группам, должностные оклады по должности в зависимости от сложности выполняемой работы и величины повышающих коэффициентов, условия оплаты труда руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров организаций, условия осуществления выплат компенсационного, стимулирующего и иного характера. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

7. Отраслевая система оплаты труда работников МАОУ СШ № 12 устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации,

законами и иными нормативными правовыми актами Нижегородской области и настоящим Положением.

8. Формирование фонда оплаты труда осуществляется в пределах объема средств организации на текущий финансовый год, в соответствии с региональным нормативом бюджетного финансирования, поправочным коэффициентом и количеством обучающихся, а также средствами, поступающими от приносящей доход деятельности, направленными на оплату труда работников. Формирование фонда оплаты труда осуществляется в соответствии с объемом средств, предусмотренных на оплату труда, и средств, поступающих от деятельности, приносящей доход, направленных на оплату труда работников организации.

9. Фонд оплаты труда работников распределяется на базовую (ФОТб) и стимулирующую части (ФОТст). Решение о распределении фонда оплаты труда на базовую и стимулирующую части устанавливается руководителем Школы по согласованию с представительным органом работников.

Базовая часть фонда оплаты труда включает должностные оклады, ставки заработной платы работников, компенсационные выплаты, выплаты за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работников.

10. Школа самостоятельно определяет в общем объеме средств, рассчитанном на основании регионального норматива бюджетного финансирования, количества обучающихся и поправочного коэффициента, долю средств на учебные расходы, оснащение образовательного процесса, на оплату труда работников Школы.

11. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций Школы в части оплаты труда работников, предусматриваемый соответствующим главным распорядителям в порядке нормативного финансирования, а также объем ассигнований, предусматриваемый в бюджетных сметах подведомственных ему организаций, могут быть уменьшены только при условии уменьшения объема предоставляемых организациями бюджетных услуг.

12. Объем бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда работников Школы, ежегодно индексируется не ниже уровня, предусмотренного законом Нижегородской области об областном бюджете на очередной финансовый год и плановый период.

13. Минимальные оклады (ставки заработной платы) работников Школы по профессиональным квалификационным группам устанавливаются в размере не ниже соответствующих минимальных окладов, утверждаемых Правительством Нижегородской области.

При утверждении Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам должностные оклады, ставки заработной платы работников Школы, занимающих должности служащих, работающих по профессиям рабочих, входящих в эти профессиональные квалификационные группы, устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы.

14. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) работникам, размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам заработной платы) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) устанавливаются директором

Школы на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников Школы не могут быть ниже минимальных окладов (ставок заработной платы) по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

15. Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников Школы по должностям и профессиям соответствующих профессиональных квалификационных групп (далее - минимальные оклады по ПКГ), основания и величины коэффициентов, повышающих минимальные оклады по ПКГ, установлены в приложении 1 "Минимальные оклады по ПКГ для работников МАОУ СШ № 12» к настоящему Положению.

16. Оплата труда педагогических работников, для которых [приказом](#) Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о Порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" устанавливается продолжительность рабочего времени или норма часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, производится исходя из ставки заработной платы (минимального оклада по [ПКГ](#) должностей педагогических работников согласно приложению 1 "Минимальные оклады по ПКГ для работников МАОУ СШ № 12» к настоящему Положению) (далее - минимальный оклад по [ПКГ](#) должностей педагогических работников) (употребление по тексту настоящего Положения и приложений к нему по отношению к оплате труда указанной категории педагогических работников понятия "оклад", "должностной оклад" осуществляется исключительно в целях удобства использования в правоприменительной практике и не отменяет установленную отраслевую систему оплаты труда исходя из ставок заработной платы за норму часов педагогической работы).

17. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, профессии, размеры повышающих коэффициентов к окладам, ставкам заработной платы, выплаты компенсационного характера, доплаты, надбавки, условия осуществления выплат стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

18. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится в соответствии с Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации. Определение размеров заработной платы по должности, занимаемой по основной работе, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

19. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников подведомственной организации составляет не более 40 процентов.

20. В соответствии с уставной деятельностью МАОУ СШ № 12 при формировании штатного расписания используются должности и профессии в соответствии с профессиональными квалификационными группами, утвержденными приказами Минздравсоцразвития России от 3 июля 2008 г. [N 305н](#); от 29 мая 2008 г. [N 247н](#); от 29 мая 2008 г. [N 248н](#); от 5 мая 2008 г. [N 216н](#); от 5 мая 2008 г. [N 217н](#).

21. Штатное расписание МАОУ СШ № 12 ежегодно утверждается директором Школы по согласованию с Управлением образования и включает в себя все должности работников МАОУ СШ № 12.

22. Штатная численность работников МАОУ СШ № 12 устанавливается директором Школы исходя из функций, задач, объемов работ и нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной 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, утвержденные в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

23. В случае оптимизации структуры и численности работников МАОУ СШ № 12 экономия фонда оплаты труда должна быть направлена на повышение заработной платы работников Школы, отраженных в указах Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", от 1 июня 2012 года N 761 "О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы", от 28 декабря 2012 года N 1688 "О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей".

24. Оплата труда библиотечных и других работников МАОУ СШ № 12, не предусмотренных настоящим Положением, производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей.

25. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются директором Школы в соответствии с [перечнем](#) видов выплат компенсационного характера и [перечнем](#) видов выплат стимулирующего характера. Применение выплат компенсационного и стимулирующего характера к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

26. Оплата труда директора Школы определяется с учетом особенностей труда руководителя.

3. Должностной оклад (ставка заработной платы) работников МАОУ СШ № 12

27. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от уровня образования и квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, сложности и объема выполняемой работы.

28. Должностной оклад (ставка заработной платы) по должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников, формируется путем произведения минимального оклада по профессиональной квалификационной группе (ПКГ) с учетом учебной нагрузки и повышающих коэффициентов в зависимости от уровня образования, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

Педагогическим работникам МАОУ СШ № 12, осуществляющих образовательную деятельность на территории городского округа город Бор Нижегородской области, должностной оклад (ставка заработной платы) увеличивается на денежную компенсацию в размере 100 рублей на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями по основному месту работы.

Сформированный должностной оклад (ставка заработной платы) учитывается при исчислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат работникам, устанавливаемых в процентном отношении от должностного оклада (ставки заработной платы).

29. Оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников производится исходя из ставок заработной платы с учетом продолжительности рабочего времени, установленной **приказом** Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовых договорах".

30. Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений рекомендуется устанавливать на 5 - 10% ниже должностных окладов руководителей соответствующих структурных подразделений.

31. Уровень образования педагогических работников при установлении размеров должностных окладов определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от полученной специальности. Требования к уровню образования при установлении размера оплаты труда работников определены в Квалификационных характеристиках должностей работников образования Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (профессиональных стандартах).

32. Наличие у работников диплома бакалавра, специалиста, магистра дает право на установление должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих высшее образование, с учетом перечня повышающих коэффициентов.

33. Наличие у работников диплома о неполном высшем образовании, справки об окончании 3 полных курсов образовательной организации высшего образования, а также педагогического института (университета) не дает права на установление повышающего коэффициента за образование.

34. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культ. просвет. работы институтов культуры, пединститутов (университетов), должностные оклады устанавливаются как работникам, имеющим высшее профессиональное образование.

35. Учителям-логопедам, учителям-дефектологам, логопедам, учителям учебных предметов (в том числе в I - IV классах) специальных (коррекционных) образовательных учреждений (классов) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья должностные оклады устанавливаются при получении диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальностям: тифлопедагогика; сурдопедагогика; олигофренопедагогика; логопедия; специальная психология; коррекционная педагогика и

специальная психология (дошкольная); дефектология и другие аналогичные специальности, а также окончившим факультеты профессиональной переподготовки по указанным выше специальностям и получившим диплом государственного образца.

36. Таблица повышающих коэффициентов с учетом уровня профессионального образования:

Уровень профессионального образования, ученая степень	Повышающий коэффициент
Бакалавр, специалист, магистр	1,1
кандидат наук	1,2
доктор наук	1,3

37. Аттестация педагогических работников МАОУ СШ № 12 осуществляется в соответствии со [статьей 49](#) Федерального закона от 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".

38. Таблица повышающих коэффициентов с учетом квалификационной категории:

Квалификационная категория	Повышающий коэффициент
Высшая квалификационная категория	1,3
Первая квалификационная категория	1,2

Повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории устанавливается на весь срок её действия.

39. Повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории сохраняется на срок до одного года по истечении срока ее действия, если до истечения указанного срока остался один год и менее: в случаях длительной нетрудоспособности работника в течение аттестационного периода, по возвращении из длительной командировки, связанной с профессиональной деятельностью, из отпуска длительностью до одного года, из отпуска по уходу за ребенком, независимо от срока окончания действия квалификационной категории, при приеме на работу после увольнения в связи с ликвидацией Школы, а также тем работникам, которым до достижения возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, остался один год и менее.

40. При установлении оплаты труда педагогическим работникам, выполняющим работу по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, условия оплаты труда определяются с учетом имеющейся квалификационной категории, если профиль выполняемой педагогической работы соответствует профилю работы, по которой имеется категория.

41. Лица, не имеющие специальной подготовки, установленной квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку, им может быть установлен тот же должностной оклад (ставка заработной платы), что и лицу, соответствующему квалификационным требованиям.

42. Для работников МАОУ СШ № 12 предусматриваются повышающие коэффициенты, образующие надбавки к должностным окладам работников за выслугу лет:

при выслуге лет от 3 до 5 лет	5%
при выслуге лет от 5 до 10 лет	10%
при выслуге более 10 лет	15%

43. Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам МАОУ СШ № 12 в зависимости от общего педагогического стажа работы по должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников, должностей руководителей структурных подразделений, и общего стажа работы по должностям работников учебно-вспомогательного персонала и рассчитывается, исходя из минимального оклада по ПКГ, для должностей педагогических работников от минимального оклада по ПКГ с учетом учебной нагрузки. Основным документом для определения стажа работы являются трудовая книжка либо иные подтверждающие документы, заверенные в установленном порядке. В стаж педагогической работы для определения размеров коэффициента за выслугу лет засчитывается работа на должностях и в организациях согласно Приложению 3 «Порядок определения стажа педагогической работы» к настоящему Положению.

44. Применение надбавок за выслугу лет не образует новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы).

45. Для работников, отнесенных к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, предусматриваются персональные повышающие коэффициенты, формирующие надбавки, по следующим критериям:

<p>Критерий №1 Высокое профессиональное мастерство. <i>Общий размер доплаты по данному критерию до 1,4 минимального оклада по должности.</i></p>		
<p>Показатель № 1 Высокий результат образовательных достижений обучающихся. <i>Общий размер доплаты по данному показателю до 0,7 минимального оклада по должности.</i></p>		
1	Наличие призеров и победителей районного конкурса «Одаренные дети», 3 этапа Всероссийской олимпиады школьников, предметных конкурсов, научного общества обучающихся муниципального, регионального, всероссийского, международного уровней.	до 0,3 минимального оклада по должности
2	Наличие призеров и победителей конкурсов, проводимых в рамках районной программы «Талант», участников районной конференции НОУ.	до 0,1 минимального оклада по должности
3	Высокие результаты ЕГЭ, итоговой государственной аттестации учащихся 9 классов по предметам русский язык и математика, контрольных работ в начальной школе при аттестации и аккредитации школы, по предметам, выбранным педагогом при аттестации на присвоение квалификационной категории, а также по итогам административных контрольных	до 0,3 минимального оклада по должности

	срезом, проведенных по запросу педагогов.	
Показатель № 2 Совершенствование профессионального мастерства. Общий размер доплаты по данному показателю до 0,7 минимального оклада по должности.		
1	Использование в учебном процессе современных технологий обучения в полном объеме, с представлением практического опыта, освоение в течение учебного года новых предметов, элективных курсов, введенных в учебный план школы.	до 0,2 минимального оклада по должности
2	Участие в муниципальных, региональных, всероссийских конкурсах «Учитель года», «Самый классный классный», «Учитель учителю» и т.д.)	до 0,2 минимального оклада по должности
3	Обобщение и распространение эффективного педагогического опыта в форме выступлений на районных методических объединениях с представлением материалов опыта.	до 0,1 минимального оклада по должности
4	Обобщение и распространение эффективного педагогического опыта на региональном уровне, участие в конференциях регионального, российского уровней с представлением материалов опыта.	до 0,2 минимального оклада по должности
Критерий № 2 Сложность и напряжённость труда. Общий размер доплаты по данному критерию до 0,8 минимального оклада по должности.		
Показатель № 1 Дополнительная нагрузка педагогов. Общий размер доплаты по данному показателю до 0,8 минимального оклада по должности.		
1	Наличие большого количества информационных источников используемых в образовательном процессе, при обучении предметам литературы, мировая художественная культура, истории, географии на всех ступенях обучения, в том числе и в начальной школе.	до 0,2 минимального оклада по должности
2	Наличие необходимости подготовки лабораторного и демонстрационного оборудования педагогов физики, химии, технологии, биологии.	до 0,2 минимального оклада по должности
3	Наличие обязательной итоговой аттестации обучающихся по учебным предметам алгебра и русский язык.	до 0,2 минимального оклада по должности
4	Вклад педагога в разработку и реализацию проектов Программы развития школы.	до 0,2 минимального оклада по должности
Критерий № 3 Высокая степень самостоятельности и ответственности. Общий размер доплаты по данному критерию до 0,8 минимального оклада по должности.		
1	Разработка и реализация в полном объеме авторских программ.	до 0,2 минимального оклада по должности
2	Реализация программ профильного обучения по индивидуальным учебным планам.	до 0,2 минимального оклада по должности
3	Участие в экспериментальной работе с предоставлением практических материалов.	до 0,2 минимального оклада

		по должности
4	Наличие публикаций в педагогических изданиях.	до 0,2 минимального оклада по должности

Решение об установлении повышающего коэффициента и его размера принимается директором Школы персонально в отношении конкретного работника, и устанавливается на 2 периода времени в течение соответствующего календарного года (с 1 января по 31 августа, с 1 сентября по 31 декабря).

Размер персональных повышающих коэффициентов в суммовом выражении не может превышать 3. Персональные повышающие коэффициенты, указанные в п. 46 применяются к должностному окладу. Денежная надбавка, полученная в результате применения персональных повышающих коэффициентов, суммируется с должностным окладом. Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при исчислении выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

46. Повышающий коэффициент за высокое профессиональное мастерство устанавливается педагогическим работникам, добившимся высоких результатов в уровне образовательных достижений обучающихся (олимпиады, конкурсы, итоги государственной аттестации и т.д.), за совершенствование профессионального мастерства (овладение новым содержанием и технологиями обучения, участие в экспериментальной и инновационной деятельности, результаты профессиональных конкурсов, обобщение и распространение эффективного педагогического опыта и т.д.).

47. Повышающий коэффициент за сложность и напряженность труда педагогических работников может устанавливаться с учетом следующих обстоятельств: дополнительной нагрузки педагога, обусловленной большой информативностью предмета, наличием большого количества источников (например, литература, история, география); необходимостью подготовки лабораторного и демонстрационного оборудования; неблагоприятными условиями для здоровья педагога (например, химия, физика); статусом учебных предметов в отношении итоговой аттестации обучающихся (обязательности и необязательности); спецификой образовательной программы учреждения и учетом вклада педагога в ее реализацию.

48. Повышающий коэффициент за высокую степень самостоятельности и ответственности устанавливается за разработку и реализацию авторских программ; программ профильного обучения; за работу в организациях повышенного уровня (общеобразовательные организации со специальными наименованиями "гимназия", "лицей", "колледж", общеобразовательные организации с углубленным изучением отдельных предметов) и т.д.

49. Директор Школы проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) учителей, преподавателей, других работников, устанавливает им должностные оклады, ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в той же организации помимо основной работы), тарификационные списки по форме, установленной нормативным правовым актом Управления образования.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов работников организаций несет директор Школы.

4. Выплаты компенсационного характера и доплаты за дополнительно возложенные на педагогических работников обязанности

50. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным законодательством, и не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

51. Выплаты отдельным категориям работников за работу в особых условиях труда производятся в соответствии со следующим перечнем.

52. Выплаты отдельным категориям работников за особые условия труда территориального и бытового характера.

№	Перечень оснований	Размер выплат в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы)
1	За работу в организациях, расположенных:	
1.1	- в сельских населенных пунктах (за исключением филиалов, структурных подразделений данных организаций, которые расположены в городских поселениях) (специалистам согласно пункту 59 настоящего приложения)	25
1.2	- за границами населенных пунктов (для организаций круглогодичного действия) (специалистам согласно пункту 59 настоящего приложения)	25
2	За работу в организациях, не имеющих бытовых коммуникаций (водопровода, центрального отопления, канализации и другого)	10

53. Выплаты отдельным категориям работников за особые условия труда производственного характера.

№	Перечень оснований	Размер выплат в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы)
1	За работу в общеобразовательных организациях, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития); в общеобразовательных организациях со специальным наименованием "санаторная"	20
2	За работу в общеобразовательных организациях, имеющих	

	отделения, классы, группы, в которых реализуются адаптированные основные общеобразовательные программы, для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении: руководителю. Если такие классы (группы) созданы в общеобразовательных организациях с наличием интерната:	20
	руководителю	20
	работникам, непосредственно занятым в таких классах (группах)	20
3	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья на период фактической работы с указанными в настоящем пункте категориями детей	20
4	Руководителю, заместителям руководителей по учебной, воспитательной, учебно-воспитательной, методической работе, непосредственно связанным с учебным процессом, педагогическим работникам, реализующим программы повышенного уровня (работающим по специальным программам и специальным учебным планам), библиотекарям, методистам, концертмейстерам Образовательных организаций со специальным наименованием "гимназия", "лицей", в соответствующем числе и падеже	15
5	За работу в региональных образовательных центрах опережающего развития	40

54. В случаях, когда работникам предусмотрены выплаты компенсационного характера по 2 и более основаниям, денежное выражение выплат определяется как доля суммового выражения компенсационных выплат в процентах от должностного оклада работника без учета повышения по другим основаниям.

55. При условии непосредственной подготовки в организациях спортивной направленности квалифицированных спортсменов по олимпийским видам спорта - кандидатов и резерва для сборных команд России, а также команд мастеров по игровым видам спорта, спортсменов, имеющих звание "Мастер спорта России", участников чемпионатов Европы, мира, спортсменов, занявших 1-6 места на первенстве России.

56. Установление выплат компенсационного характера в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, расположенных в сельских населенных пунктах (за исключением филиалов, структурных подразделений данных организаций, которые расположены в городских поселениях), а также за границами населенных пунктов (для организаций круглогодичного действия), осуществляется следующим работникам организаций:

Руководящие работники:

- директора, заведующие организациями;
- заместители директоров, заведующих организациями;
- главные бухгалтеры, их заместители;
- руководители групп.

Специалисты:

- библиотекари, медицинские работники (врач, медицинская сестра), педагогические работники, концертмейстеры, аккомпаниаторы;

- организаторы внеклассной и внешкольной воспитательной работы с детьми;
- преподаватели-организаторы ОБЖ;
- руководители физического воспитания, тренеры-преподаватели;
- методисты;
- психологи, социальные педагоги, педагоги-психологи;
- бухгалтеры;
- механики, техники и другие специалисты, предусмотренные квалификационным справочником;
- лаборанты, имеющие высшее образование и среднее профессиональное образование.

57. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

№	Наименование доплат	Рекомендуемый размер выплат (в процентах от должностного оклада)
1	За работу в ночное время, за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов)	35
2	За работу с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда (приказ Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года N 579 "Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР")	Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором (статья 147 Трудового кодекса РФ) Конкретные размеры доплат определяются по результатам специальной оценки условий труда за время фактической занятости в таких условиях
3	За ненормированный рабочий день водителям автомобилей	До 25
4	За работу водителям автомобилей, требующую повышенного уровня профессиональной квалификации I класс II класс	До 25 До 10
5	Водителям автомобилей, непосредственно занятых перевозкой детей	5000 рублей ежемесячно

6	<p>За привлечение работника к работе в установленный ему графиком выходной или не рабочий праздничный день:</p> <p>Работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам</p> <p>Работникам, получающим месячный оклад По желанию работника, работавшего в выходной и нерабочий праздничные дни, ему может быть предоставлен другой день отдыха. (В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит).</p>	<p>не менее чем в двойном размере</p> <p>не менее двойной часовой или дневной тарифной ставки</p> <p>в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.</p> <p>Оплата за работу в выходной и (или) нерабочий праздничный день, включает наряду с тарифной частью заработной платы, исчисленной в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы), все компенсационные и стимулирующие выплаты предусмотренные установленной для них системой оплаты труда.</p>
7	<p>За сверхурочную работу – работу, выполняемую работником по инициативе работодателя 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</p> <p>За переработку рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работу в организациях, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых, осуществляемую по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой</p>	<p>за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем двойном размере</p>

58. Перечень работников и конкретные размеры выплат компенсационного характера к должностным окладам работников (в случаях, предусматривающих диапазон от минимального до максимального размеров выплат) определяются директором Школы по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации или представительным органом работников организации в зависимости от степени и продолжительности их занятости в условиях, отклоняющихся от нормальных, и других факторов. Перечень должностей, по которым с учетом конкретных условий работы в данных организации, подразделении,

устанавливаются выплаты компенсационного характера, определяется положением об оплате труда в организации.

59. Выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг прямых обязанностей работников МАОУ СШ № 12, осуществляется за дополнительную плату посредством установления компенсационной выплаты в виде доплаты.

60. Размеры доплат работникам МАОУ СШ № 12 и порядок их установления за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг их основных обязанностей (классное руководство, проверка письменных работ, заведование кабинетом и другое), определяются Школой самостоятельно в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются в коллективном договоре, локальном нормативном акте образовательной организации.

61. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику МАОУ СШ № 12 при совмещении им профессий (должностей) и выполнении в полном объеме обязанностей по основной должности. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

62. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику МАОУ СШ № 12 при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

63. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику МАОУ СШ № 12 в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

64. Настоящее Положение устанавливает максимальные размеры таких доплат.

Перечень оснований		Размер доплат в процентах от минимального оклада по ПКГ
1. За классное руководство (руководство группой):		
Педагогическим работникам	1 - 4 классов	15
	5 - 9 классов	20
2. За проверку тетрадей:		
Учителям	1 - 4 классов	10
3. За проверку письменных работ:		

Учителям, преподавателям по русскому языку, родному языку и литературе	15
Учителям, преподавателям по математике, химии, физике, биологии, иностранному языку, черчению, конструированию, технической механике, истории, обществоведению, географии	10
4. Консультирование, рецензирование рефератов и других творческих работ	10
5. За заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими:	
Учителям в общеобразовательных организациях (в том числе с наличием интерната)	10
6. За руководство методическими, цикловыми и предметными комиссиями:	
Учителям, преподавателям, мастерам производственного обучения	до 15 включительно
7. За обслуживание вычислительной техники:	
Учителям, преподавателям или другим работникам при обслуживании вычислительной техники (за внеурочную работу по поддержке, установке, обновлению программного обеспечения (в т.ч. антивирусных программ), подготовку к урокам, ведение занятий по другим дисциплинам с использованием компьютеров, мелкий текущий ремонт и другие необходимые мероприятия для обеспечения учебного процесса с использованием компьютера:	
- за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом не менее 5 единиц	10
- за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом от 5 до 10 единиц	15
- за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом от 10 до 15 единиц	20
- за 15 и более технически исправных и эксплуатируемых компьютеров	25
8. За заведование учебно-опытными участками, тепличным или парниковыми хозяйствами (в зависимости от объема на время выполнения работ):	
Учителям	до 25 включительно
9. За исполнение обязанностей мастера учебных мастерских (заведование учебными мастерскими):	
Учителям	до 20
10. За проведение внеклассной работы по физическому воспитанию:	
В общеобразовательных организациях (в том числе с наличием интерната) педагогическим работникам (в целом на организацию) с количеством классов-комплектов:	
от 10 до 19	25

11. За работу с библиотечным фондом учебников:	
Работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, где отсутствует должность библиотекаря, за работу с библиотечным фондом учебников в зависимости от количества экземпляров учебников, за работу с архивом образовательной Школы	до 20 включительно
12. За ведение делопроизводства:	
Учителям, преподавателям и другим работникам	до 25 включительно
13. За организацию трудового обучения, общественно полезного, производительного труда и профориентацию:	
Педагогическим работникам в общеобразовательных организациях, имеющих:	
6 - 12 классов	20
14. Педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, за участие в работе на областных экспериментальных площадках, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий:	
Педагогическим работникам	до 20 включительно
Руководителям	до 10 включительно
15. Работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, за работу в комиссиях по осуществлению закупок:	
Контрактный управляющий (работа с сайтами zakupki.gov.ru и bas.gov.ru)	до 20
16. Водителям автотранспортных средств, при отсутствии в штате Школы должности механика, за техническое обслуживание автотранспортных средств	до 30
17. Работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании Школы	до 30
18. Работнику школы за осуществление обязанностей администратора школьного сайта	до 20
19. Педагогическим работникам школы за организацию летней практики на пришкольном участке с обучающимися (на время выполнения работ)	10
20. Работникам школы: - за покос травы в летне-осенний период (на время выполнения работ); - за очистку от наледи и снега кровли, входов в здание в зимний период (на время выполнения работ);	до 20 до 30
21. Председателю профсоюзного комитета	10
22. Секретарю педагогического совета	10
23. За сопровождение учащихся при подвозе на занятия (в зависимости от времени)	40

Примечание.

<*> Доплаты за классное руководство, проверку тетрадей устанавливаются в размере, предусмотренном настоящей таблицей, в классе (учебной группе) с наполняемостью не менее 15 человек для образовательных организаций всех типов и видов, за исключением

общеобразовательных организаций (классов), осуществляющих адаптационные основные общеобразовательные программы. Для классов (учебных групп) с меньшей наполняемостью расчет размера доплаты за классное руководство, проверку тетрадей осуществляется в размере 50 процентов от установленной доплаты.

<***> В случае если основной образовательной программой предусмотрена данная форма систематического контроля по иным предметам образовательной программы, локальным актом образовательной организации может быть также предусмотрена доплата по таким предметам, но не более 10% от должностного оклада.

5. Выплаты стимулирующего характера

65. Настоящая глава устанавливает общий порядок формирования работникам выплат стимулирующего характера.

66. Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МАОУ СШ № 12, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных организацией на вышеуказанные цели.

67. Администрация Школы вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда денежные средства экономии по фонду оплаты за месяцы, предыдущие периоду установления стимулирующих надбавок, средства, высвободившиеся в результате оптимизации образовательной программы и штата организации.

68. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников МАОУ СШ № 12 устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

69. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

- в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;
- г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;
- д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

70. В МАОУ СШ № 12 устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы; - надбавка за качество выполняемых работ;
- надбавка за наличие почетных званий, предусмотренных пунктом 73 настоящего Положения;
- премии по итогам работы за месяц, квартал, год, иной расчетный период;
- дополнительное ежемесячное стимулирование молодых педагогов, трудоустроившихся в год получения документа об образовании, в течение 3-х лет.

- дополнительное ежемесячное стимулирование молодых педагогов

- Выплата молодым специалистам в размере 3000 рублей ежемесячно устанавливается выпускникам учреждений высшего среднего профессионального образования, принятым на работу на постоянной основе на педагогические должности в учреждения образования городского округа г. Бор в течение двух лет после получения документа об образовании, возраст которых не превышает 30 лет включительно. Период выплат - в течение трех лет с момента начала трудовой деятельности (в указанный период не включаются: время прохождения военной службы по призыву и период по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет).

71. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в соответствии с критериями оценки работы, утвержденными локальными актами организации.

К основным критериям оценки работы относятся:

- сложность, напряженность, интенсивность, степень ответственности и характер работы;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм, методов и содержания организации труда;
- применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, отсутствие травматизма;
- наличие работы с родителями;
- эстетическое оформление закрепленных учебных помещений с учетом санитарных норм.

72. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается:

- за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации;
- за участие работника в выполнении важных работ, мероприятий (подготовка к российским, окружным, областным мероприятиям; разработка образовательных проектов, программ);
- за особый режим работы (реализация программ профилактического и оздоровительного характера с детьми, требующими повышенного внимания, и т.д.);
- отсутствие нарушений техники безопасности;
- отсутствие обоснованных жалоб на нарушение прав обучающихся, нашедших подтверждение в административных актах;

- отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции;
- за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации среди населения.

73. Педагогическим и руководящим работникам образовательных организаций, имеющим почетные звания с наименованиями «народный» «Заслуженный» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, в независимости от сферы деятельности, в которой присвоено почетное звание и почетное звание ветеран сферы воспитания и образования, а также ведомственные награды федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации в виде нагрудных знаков или медалей, предусматривается персональная повышающая надбавка за почетное звание, ведомственные награды в размере 10% от должностного оклада. Применение персональной повышающей надбавки для руководящих работников не зависит от почетного звания, ведомственной награды проффию организации, применение персональной повышающей надбавки для педагогических работников не зависит от соответствия педагогической деятельности при преподавании дисциплин.

74. Премии - дополнительная часть заработной платы, выплачиваемая за достижение высоких результатов организацией в целом или конкретным работником. Премирование производится по достижении определенных результатов, а также по результатам работы за определенный период (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

Возможно применение индивидуального премирования, отмечающего особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов, и коллективного премирования, направленного на мотивацию работников МАОУ СШ № 12.

Премирование по итогам работы за определенный период осуществляется за счет экономии фонда оплаты труда, предусмотренного по смете (планом финансово-хозяйственной деятельности) на текущий год. Премирование производится за качественное и добросовестное исполнение должностных обязанностей и выполнение установленных показателей премирования по категориям работников.

Размер премии может исчисляться в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) или в абсолютных величинах. Премии устанавливаются приказом директора Школы в порядке, предусмотренном коллективным договором, локальным актом образовательной организации в пределах фонда оплаты труда, и максимальным размером не ограничены.

Лица, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически проработанного времени.

Работнику может быть уменьшена премия по итогам работы или он может быть лишен премии полностью за невыполнение показателей премирования.

Премия не выплачивается работникам, имеющим дисциплинарное взыскание, до его снятия.

75. Основанием для определения размера выплат стимулирующего характера работникам МАОУ СШ № 12 за результативность и качество труда является итоговый оценочный лист и решение органа самоуправления МАОУ СШ № 12 о согласовании оценки результативности деятельности работников МАОУ СШ № 12. Оценка результативности и качества труда работников МАОУ СШ № 12 проводится экспертно-аналитической группой с оформлением оценочного листа работника.

76. Состав экспертно-аналитической группы утверждается приказом директора Школы. В состав экспертно-аналитической группы могут входить директор Школы, заместители директора Школы, руководители методических объединений (комиссий), представители представительного органа работников МАОУ СШ № 12, представители органа самоуправления МАОУ СШ № 12.

77. Экспертно-аналитическая группа заполняет оценочные листы на педагогических работников согласно критериям и баллам, утвержденным положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда организации. Координирует деятельность экспертно-аналитической группы директор Школы или заместитель директора Школы.

78. Форма и содержание оценочных листов результативности и качества деятельности работника включают: должность, фамилию и инициалы работника, критерии оценки, баллы, выставленные экспертами по соответствующим критериям, фамилию и инициалы эксперта, дату заполнения оценочного листа.

79. Утверждение итоговых оценочных листов работников МАОУ СШ № 12 проводится на итоговом заседании экспертно-аналитической группы с оформлением письменного протокола. В протоколе итогового заседания указывается дата проведения заседания, присутствующие члены экспертно-аналитической группы, фамилия и занимаемая должность работника, критерии результативности деятельности работника и среднеарифметическое количество баллов по оценочным листам, оформленным экспертами.

80. В течение 5 рабочих дней с момента итогового заседания экспертно-аналитической группы директор Школы знакомит каждого сотрудника организации с итоговым оценочным листом, в котором работник ставит дату ознакомления и роспись.

81. В случае несогласия с оценкой результатов своей деятельности работник МАОУ СШ № 12 в течение 5 рабочих дней с момента ознакомления с итоговым оценочным листом вправе обратиться в письменном виде за разъяснением в экспертно-аналитическую группу.

82. Экспертно-аналитическая группа рассматривает письменное обращение работника и принимает решение об удовлетворении или отклонении обращения в течение пяти рабочих дней. Результаты рассмотрения обращения оформляются протоколом, с которым может ознакомиться работник, а также органы, уполномоченные рассматривать трудовые споры, или орган самоуправления организации.

83. Директор Школы представляет в орган самоуправления МАОУ СШ № 12 аналитическую информацию о достижениях работников МАОУ СШ № 12, стимулирование которых производится за результативность и интенсивность труда, в виде итогового оценочного листа, включающего критерии и количество баллов.

84. На основании представления директора Школы орган самоуправления организации принимает решение о согласовании представленных результатов или же предлагает мотивированные изменения. Решение по вопросам согласования, внесения мотивированных изменений принимается простым большинством голосов. Правомочность принятия решений органа самоуправления МАОУ СШ № 12 определяется на основании документов, регламентирующих его деятельность.

85. На основании проведенной оценки достижений работников МАОУ СШ № 12 производится подсчет баллов за соответствующий период (период определяется приказом по школе) по каждому работнику МАОУ СШ № 12 и составляется итоговая ведомость, отражающая сумму баллов по всем критериям оценки, зафиксированных в итоговых оценочных листах по каждому работнику. Подсчет баллов для оценки директора Школы проводится учредителем.

Полученное количество баллов суммируется с баллами других работников МАОУ СШ № 12 и определяется итоговое количество баллов по организации.

Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированный на период установления стимулирующих надбавок, за минусом суммы, необходимой на уплату страховых взносов в государственные внебюджетные фонды и выслуги лет, делится на итоговое количество баллов по организации. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла "Д".

Величина ежемесячной стимулирующей выплаты работнику ОО рассчитывается по формуле:

$$HE = (Д \times Б) / М, \text{ где:}$$

HE - ежемесячная стимулирующая выплата работнику;

Д - денежный вес одного балла;

Б - количество баллов;

М - количество месяцев в периоде, на который устанавливается стимулирующая надбавка

6. Иные выплаты

86. Положением об оплате труда работников МАОУ СШ № 12 может быть предусмотрена выплата работникам материальной помощи. Порядок и условия выплаты материальной помощи определяются локальным нормативным актом Школы.

87. Материальная помощь выплачивается за счет бюджетных средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, формирующих фонд оплаты труда.

88. Решение об оказании материальной помощи руководителю образовательной организации принимается Управлением образования, осуществляющим в отношении образовательной организации функции и полномочия учредителя.

7. Порядок исчисления заработной платы педагогических работников

89. Месячная заработная плата педагогических работников МАОУ СШ № 12 определяется путем умножения должностного оклада на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за 1 ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата учителей и преподавателей за работу по совместительству в другом образовательном учреждении, учителей, для которых данное учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

Установленная учителям и преподавателям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

90. Тарификация учителей и преподавателей производится 1 раз в год. В случае, когда учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также 1 раз в год, но отдельно по полугодиям.

Тарификация учителей, осуществляющих обучение детей, находящихся на длительном лечении в больницах в зависимости от объема их учебной нагрузки производится 2 раза в год - на начало каждого полугодия.

Тарификация учителей, осуществляющих обучение учащихся, находящихся на длительном лечении в больницах, если постоянная сменяемость учащихся влияет на учебную нагрузку учителей, производится следующим образом: в учебную нагрузку учителя включаются при тарификации на начало каждого полугодия не все 80 процентов часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия. Месячная заработная плата за часы преподавательской работы будет определяться в этом случае путем умножения должностного оклада на объем нагрузки, взятой в размере 80 процентов от фактической нагрузки на начало каждого полугодия и деленной на установленную норму часов в неделю.

Установленную таким образом месячную заработную плату учителю следует выплачивать до начала следующего полугодия независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия, а по окончании каждого учебного полугодия часы преподавательской работы, выполненные сверх объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам. При невыполнении по независящим от учителя причинам объема установленной учебной нагрузки уменьшение заработной платы не производится.

91. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам. В этот период работники МАОУ СШ № 12 привлекаются к отдельным видам работ в соответствии с [приказом](#) Министерства образования и науки Российской Федерации от 27.03.2006 N 69 "Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений". Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

8. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников

92. Почасовая оплата труда педагогических работников МАОУ СШ № 12 применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2 месяцев;

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

- за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству, на основе тарификации.

Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы учителей определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

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

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше 2 месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения в тарификацию.

9. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки порядок ее распределения в МАОУ СШ № 12

93. Продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы определены [приказом](#) Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о Порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников МАОУ СШ № 12 устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

94. Должностные оклады педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки, если иное не предусмотрено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Нижегородской области.

95. Продолжительность рабочего времени помощников воспитателей, младших воспитателей и других работников образовательных организаций для воспитанников с малыми и затихающими формами туберкулеза составляет 30 часов в неделю; помощников воспитателей, младших воспитателей образовательных организаций для воспитанников с недостатками умственного развития, поражением центральной нервной системы с нарушением психики; женщин, работающих в образовательных организациях, расположенных в сельской местности; специалистов (дефектологии, психологии, логопедии и других) психолого-педагогических и медико-социальных образовательных организаций и комиссий - 36 часов работы в неделю.

96. Продолжительность рабочего времени других работников устанавливается в соответствии с Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами.

97. За часы преподавательской (педагогической) работы сверх установленной нормы часов за 1 ставку заработной платы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке в одинарном размере в порядке, предусмотренном [разделом 8](#) настоящего Положения.

98. Учет учебной работы учителей (преподавателей) устанавливается в астрономических часах с учетом коротких перерывов (перемен), предусмотренных между уроками (занятиями), в том числе "динамического часа" для учащихся 1 класса.

Конкретная продолжительность учебных занятий, но не превышающая 45 минут, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным нормативным

актом МАОУ СШ № 12 с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, утвержденных в установленном порядке. Выполнение учебной работы регулируется расписанием учебных занятий.

99. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) работа, воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

100. Выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой гарантируется следующим учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю:

1- 4 классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам;

101. Преподавательская (учебная) работа руководящих и других работников МАОУ СШ № 12 без занятия штатной должности в той же организации оплачивается дополнительно в порядке и по должностным окладам, предусмотренным по выполняемой преподавательской, научной работе.

102. Объем учебной нагрузки учителей и преподавателей МАОУ СШ № 12, осуществляющих образовательную деятельность, устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам обеспеченности кадрами, других конкретных условий в МАОУ СШ № 12. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются **приказом** Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о Порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

103. При определении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и преподавателям, для которых организация является основным местом работы, сохраняется ее объем и обеспечивается преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в классах (классах-комплектах), группах.

104. Сохранение объема учебной нагрузки и преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) у учителей и преподавателей выпускных классов, групп обеспечивается путем предоставления им учебной нагрузки в классах (классах-комплектах),

группах, в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими учителями и преподавателями учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей).

105. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году только по инициативе работодателя, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников, для которых норма часов учебной (преподавательской) работы составляет 18 часов в неделю за ставку заработной платы, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

106. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный в текущем учебном году, не может быть изменен только по инициативе работодателя на следующий учебный год в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

107. Объем учебной нагрузки учителей, преподавателей больше или меньше нормы часов за должностной оклад устанавливается только с их письменного согласия.

108. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в МАОУ СШ № 12 его директором, определяется Управлением народного образования городского округа город Бор, а других работников, ведущих ее помимо основной работы, директором Школы. Преподавательская работа в МАОУ СШ № 12 для указанных работников совместительством не считается.

109. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в МАОУ СШ № 12 (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения представительного органа работников МАОУ СШ № 12 и при условии, если учителя и преподаватели, для которых МАОУ СШ № 12 является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 должностной оклад.

При возложении на учителей МАОУ СШ № 12, для которых МАОУ СШ № 12 является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с учащимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях и совместительством не считаются.

Учебная нагрузка учителям и преподавателям, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями (преподавателями).

Порядок, установленный абзацами первым - третьем настоящего пункта, применяется при установлении продолжительности рабочего времени (установлении размера преподавательской, педагогической работы) работникам организаций дополнительного образования.

10. Оплата труда руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера образовательных организаций

110. Заработная плата директора Школы, заместителей директора Школы МАОУ СШ № 12 состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

111. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора Школы, заместителей директора Школы МАОУ СШ № 12, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год и среднемесячной заработной платы работников МАОУ СШ № 12 (без учета заработной платы соответствующего директора Школы, заместителей директора Школы,) с учетом сложности труда, масштаба управления, особенностей деятельности и значимости организации в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного подведомственной муниципальной организацией на очередной финансовый год и на плановый период устанавливается приказом Управления образования.

Соотношение среднемесячной заработной платы директора Школы, заместителей директора Школы и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников МАОУ СШ № 12 (без учета заработной платы директора Школы, заместителей директора Школы) определяется путем деления среднемесячной заработной платы директора Школы, заместителей директора Школы на среднемесячную заработную плату работников МАОУ СШ № 12 (без учета заработной платы соответствующего директора Школы, заместителей директора Школы). Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с действующим законодательством.

112. Индексация заработной платы директора Школы, заместителей директора Школы, МАОУ СШ № 12 не может превышать индексацию заработной платы, предусмотренную решением Совета депутатов городского округа г. Бор на очередной финансовый год.

113. Должностной оклад директора Школы определяется путём произведения величины средней заработной платы работников общего образования городского округа г. Бор и повышающего коэффициента в зависимости отнесения организации к группе по оплате труда руководителя:

$Дор = ЗП_{ср} \times K_1$, где:

Дор - должностной оклад руководителя образовательной организации;

ЗП_{ср} - средняя заработная плата одного работающего общего образования городского округа г. Бор за 12 месяцев предыдущего года;

K₁ - коэффициент, установленный по группам оплаты труда руководителей образовательных организаций

114. Значения коэффициентов кратности в зависимости от отнесения образовательной организации к группе по оплате труда руководителей образовательных организаций:

Группа по оплате труда	Коэффициенты
	общеобразовательные организации
1 группа	1,4
2 группа	1,3
3 группа	1,2
4 группа	-

115. Отнесение МАОУ СШ № 12 к группам по оплате труда руководителей образовательных организаций осуществляется 1 раз в два года в зависимости от количественных показателей Школы в соответствии с **приложением 2** к настоящему Положению.

116. Персональные повышающие коэффициенты могут устанавливаться: за высокое профессиональное мастерство; за сложность и напряженность труда; за высокую степень самостоятельности и ответственности.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера директора Школы принимается начальником Управления образования, и устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер персональных повышающих коэффициентов в суммовом выражении не может превышать 3. Представленные персональные повышающие коэффициенты применяются к должностному окладу. Денежная надбавка, полученная в результате применения персональных повышающих коэффициентов, суммируется с должностным окладом. Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при исчислении выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

117. Руководителю Школы, заместителям руководителя выплачиваются надбавки за выслугу лет. Величина надбавки за выслугу лет устанавливается в процентном отношении от должностного оклада:

- при выслуге лет от 1 года до 5 лет - до 5%;
- при выслуге лет от 5 до 10 лет - до 10%;
- при выслуге лет более 10 лет - до 15%.

Выслуга лет устанавливается:

- для руководителя Школы - в зависимости от стажа руководящей работы, определяемого в порядке, утверждаемом Управлением образования;
- для заместителей руководителя, курирующих учебно-воспитательную работу, - в зависимости от общего педагогического стажа;
- для заместителей руководителя, курирующих хозяйственную работу в зависимости от общего стажа работы.

118. Для директора Школы, заместителей директора Школы МАОУ СШ № 12 устанавливаются выплаты компенсационного характера исходя из перечня оснований, предусмотренных **разделом 4** настоящего Положения, в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством.

119. Выплаты стимулирующего характера директора Школы производятся приказом начальника Управления образования в зависимости от достижения им целевых показателей эффективности работы, установленных Положением об оценке эффективности деятельности руководителей муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Управлению народного образования администрации городского округа город Бор Нижегородской области. Размеры стимулирующих выплат руководителю устанавливаются один раз в год.

120. Директору Школы устанавливается выплата стимулирующего характера за организацию и контроль платных дополнительных образовательных услуг в размере не более 5% от суммы фактически поступивших доходов от платных дополнительных образовательных услуг.

121. Выплата за организацию платных дополнительных образовательных услуг устанавливается отдельным приказом Управления образования на основании финансовых документов, подтверждающих размер дохода от организации платных дополнительных образовательных услуг.

122. Условия оплаты труда директора Школы определяются трудовым договором, оформляемым в соответствии с **типовой формой** трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

123. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате директора Школы, его заместителей МАОУ СШ № 12 размещается в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" на официальных сайтах учредителей соответствующих учреждений.

По решению учредителя соответствующего государственного учреждения информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате директора Школы, его заместителей МАОУ СШ № 12 размещается в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" на официальных сайтах указанных учреждений.

Порядок размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных учреждений и представления указанными лицами данной информации устанавливается нормативным правовым актом Правительства Нижегородской области.

119. Директору Школы могут выплачиваться премии по следующим основаниям:

- в связи с достижением директором Школы 50, 55 лет и последующих юбилейных дат;
- к профессиональным, государственным и общегородским праздникам;
- за участие в реализации муниципальной программы развития образования;
- по результатам работы организации или системы образования округа; - по иным

основаниям.

Премии, предусмотренные настоящим пунктом, выплачиваются на основании приказа Управления образования за счет средств экономии фонда оплаты труда соответствующей образовательной организации и максимальным размером не ограничиваются.

МИНИМАЛЬНЫЕ ОКЛАДЫ ПО ПКГ ДЛЯ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала		
1 квалификационный уровень	Секретарь учебной части	4927
2. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	Старший вожатый,	9616
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования Социальный педагог	13040
3 квалификационный уровень	Воспитатель	11216
	Педагог-психолог,	13691
4 квалификационный уровень	Учитель	14342
	Учитель – логопед	14342
	Учитель – дефектолог	14342
2 квалификационный уровень	Методист	13040
3. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Сторож Уборщик служебных помещений , гардеробщик, дворник	5095
	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	5554
4. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
4 квалификационный уровень	Водитель	9419
	Механик	8095
5. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Лаборант	7057
6. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»		
4 квалификационный уровень	Библиотекарь	14342
7. Должности педагогических работников, не включенные в ПКГ «Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников» Минимальный оклад: 9029 рублей		
4 квалификационный уровень	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	11015

**ПОРЯДОК
ОТНЕСЕНИЯ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
УЧРЕЖДЕНИЙ
ГОРОДСКОГО ОКРУГА ГОРОД БОР НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ
ГРУППАМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ**

1. Муниципальные образовательные учреждения относятся к четырем группам по оплате труда руководителей исходя из показателей, характеризующих масштаб руководства учреждением: численность работников, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы учреждения, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением, указанные в таблицах 1, 2, 3 настоящего приложения.
2. Отнесение МАОУ СШ № 12 к одной из 4 групп по оплате труда директора Школы производится Управлением образования по сумме баллов после оценки сложности руководства МАОУ СШ № 12 по показателям.
3. Группа по оплате труда директора школы определяется не чаще 1 раза в два года комиссией, созданной приказом начальника Управления образования, в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.
4. Группа по оплате труда для вновь открываемых муниципальных образовательных учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.
5. При наличии других показателей, не предусмотренных в [пункте 1](#) настоящего приложения, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в МАОУ СШ № 12, на основании представления комиссии суммарное количество баллов может быть увеличено начальником Управления образования за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.
6. При установлении группы по оплате труда директора Школы контингент обучающихся (воспитанников) МАОУ СШ № 12 определяется по списочному составу на начало учебного года.
7. За руководителями образовательных учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на 1 год.
8. Группы по оплате труда для руководящих работников МАОУ СШ № 12 (в зависимости от суммы баллов, исчисленной по показателям):

N п/п	Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1.	Образовательные учреждения, кроме учреждений высшего и дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов)	учителя, преподаватели, сурдопедагоги <*>, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки),

	<p>Учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка; детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и другое; а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых</p>	<p>руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники): практикой, У КП, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсами и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы, инструкторы слуховых кабинетов <*>, заведующие слуховыми кабинетами, организаторы внеклассной и внешкольной воспитательной работы с детьми <*>, воспитатели-методисты</p>
2.	<p>Образовательные учреждения высшего профессионального образования</p>	<p>профессорско-преподавательский состав, концертмейстеры, аккомпаниаторы</p>
3.	<p>Высшие и средние военные образовательные учреждения</p>	<p>работа (служба) на профессорско-преподавательских и преподавательских должностях</p>
4.	<p>Образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов), методические (учебно-методические) Школы всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)</p>	<p>профессорско-преподавательский состав, старшие методисты, методисты, директора (заведующие), ректоры, заместители директора (заведующего), проректоры, заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами, научные сотрудники, деятельность которых связана с образовательным процессом, методическим обеспечением</p>
5.	<p>1. Органы, осуществляющие управление в сфере образования, и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями</p>	<p>руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством)</p>

	2. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров предприятий, объединений, организаций, подразделения министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве	штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров
6.	Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы - методисты, инженеры-летчики - методисты
7.	Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные Школы, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительные учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи (психологи), преподаватели дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами
8.	Исправительные колонии, воспитательные колонии, тюрьмы, лечебные исправительные учреждения и следственные изоляторы	работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместителя начальника по воспитательной работе, начальника отряда, старшего инспектора, инспектора по общеобразовательной работе (обучению), старшего инспектора-методиста и инспектора-методиста, старшего инженера и инженера по производственно-техническому обучению, старшего мастера и мастера производственного обучения, старшего инспектора и инспектора по охране и режиму, заведующего учебно-техническим кабинетом, психолога

<*> Данные должности переименованы.

Примечание:

В стаж педагогической работы включается время работы в должностях учителя-дефектолога, логопеда, воспитателя в учреждениях здравоохранения и социального обеспечения.

В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

1) преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

2) учителям и преподавателям физ.воспитания;

3) учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин;

4) педагогам дополнительного образования;

5) педагогам-психологам.

Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях)

составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

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

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

Приложение N 3
к Положению об оплате труда
МАОУ СШ № 12

ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ СТАЖА ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ

Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

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

В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

В исключительных случаях, когда не представляется возможным подтвердить стаж работы показаниями свидетелей, которые знали работника по совместной работе и за период этой работы, органы, в подчинении которых находятся образовательные учреждения, могут принимать показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе.

10.2. В стаж педагогической работы засчитывается:

- педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях согласно приложению 1 к настоящим Рекомендациям;
 - время работы в других учреждениях и организациях, службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования — в порядке, предусмотренном приложением 2 к настоящим Рекомендациям.
- Под педагогической деятельностью, которая учитывается при применении п. 2 приложения 2 к настоящим Рекомендациям, понимается работа в образовательных и других учреждениях, предусмотренных в приложении 1 к настоящим Рекомендациям.

Приложение 1

*к Рекомендациям о порядке исчисления
заработной платы работников
образовательных учреждений*

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1	2
I Образовательные учреждения, кроме учреждений высшего и дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов Учреждения здравоохранения и социального обеспечения дома ребенка, детские (санатории, клиники, поликлиники, больницы и др.), а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых	I Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы - методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные

	<p>руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры -преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые, инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники), практикой, У КП, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсов и других структурных подразделений, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы</p>
II Образовательные учреждения высшего профессионального образования	II Профессорско-преподавательский состав, концертмейстеры, аккомпаниаторы
III Высшие и средние военные образовательные учреждения	III Работа (служба) на профессорско-преподавательских и преподавательских должностях
IV Образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов; методические учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	IV Профессорско-преподавательский состав; старшие методисты, методисты; директора (заведующие), ректоры; заместители директора (заведующего), проректоры; заведующие, секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с образовательным процессом, методическим обеспечением
<i>Продолжение</i>	
1	2
V 1. Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство	V 1. Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за

<p>образовательными учреждениями 2. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров предприятий, объединений, организаций, подразделения министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве</p>	<p>исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством) 2. Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров</p>
<p>VI Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации</p>	<p>VI Руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский состав, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты</p>
<p>VII Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительные учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками</p>	<p>VII Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи (психологи), преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами</p>
<p>VIII Исправительные колонии, воспитательные колонии, тюрьмы, лечебные исправительные учреждения и следственные изоляторы</p>	<p>VIII Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместителя начальника по воспитательной работе, начальника отряда, старшего инспектора, инспектора по общеобразовательной работе (обучению), старшего инспектора-методиста и инспектора-методиста, старшего инженера и инженера по производственно-техническому обучению, старшего мастера и мастера производственного обучения, старшего инспектора и инспектора по охране и режиму, заведующего учебно-техническим кабинетом, психолога</p>

Примечание. В стаж педагогической работы включается время работы в должностях учителя-дефектолога, логопеда, воспитателя в учреждениях здравоохранения и социального обеспечения, методистов оргметодотдела республиканской, краевой, областной больницы.

Приложение N 4
к Положению об оплате труда
МАОУ СШ № 12

**ПОРЯДОК РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ
ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА**

1. Общие положения

1.1. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за качество и высокие результаты работы;
- выплаты за интенсивность и напряжённость выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам конкретной работы.

1.1.1. Выплаты стимулирующего характера за качество и высокие результаты работы предполагают поощрение работника

- за успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;
- за инициативу, творчество и применение в работе современных форм, методов и содержания Школы труда;
- за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения.

1.1.2. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и напряжённость выполняемых работ предполагает поощрение работника

- за участие в течение рассматриваемого периода в выполнении важных работ, мероприятий (подготовка к российским, окружным, областным мероприятиям; разработка образовательных проектов, программ);
- за особый режим работы (реализация программ профилактического и оздоровительного характера с детьми, требующими повышенного внимания и т. д.);
- за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Школы среди населения.

1.1.3. Выплаты стимулирующего характера за выполнение конкретной работы предполагают поощрение работника

- за качественную подготовку и проведение конкретного общешкольного мероприятия;
- за качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;
- за выполнение работ связанных с обеспечением безаварийного, бесперебойного функционирования инженерных и эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения.

1.2. Распределение средств стимулирующей части фонда оплаты труда работников Школы по видам и формам материального стимулирования работников производится администрацией Школы в соответствии с положением об оплате труда.

1.3. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника Школы устанавливаются приказом директора на период, предусмотренный положением об оплате труда. Размеры выплат стимулирующего характера работников максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от качества и объема работ, выполняемых им.

1.4. Использование для определения размера выплат стимулирующего характера условий и показателей деятельности работников Школы за качество труда, не связанные с результативностью деятельности, не допускается.

1.5. Выплаты стимулирующего характера (надбавки, доплаты) могут устанавливаться в процентном отношении к должностному окладу работника или в денежном выражении.

1.6. Стимулирование труда руководителя Школы, заместителей директора производится только по основной должности.

1.7. Стимулирование труда работников, работающих по совместительству (внешнему или внутреннему) производится пропорционально занятости по должности.

1.8. Доплаты работникам могут быть установлены как единовременные выплаты за

- организацию летнего отдыха, руководство пришкольным лагерем, руководство трудовой бригадой;
- за организацию многодневных экскурсий и поездок или однодневных походов в выходные дни;

- за регулярное участие в конкурсах и выставках различного уровня;
- высокий уровень проведения общешкольных внеклассных мероприятий;
- за работу специалистов в специальных программах и платформах;
- за создание сайта и еженедельное его обновление

1.9. Стимулирующие выплаты не производятся в период отпуска и болезни работника.

1.10. Стимулирующие выплаты могут быть сняты полностью или уменьшены на основании приказа руководителя общеобразовательного учреждения, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной Школы в случаях:

- 1) некачественного выполнения работы, определенной при установлении стимулирующей выплаты на основании документов, подтверждающих указанные факты (докладные, акты и другие);
- 2) несвоевременного выполнения заданий;
- 3) нарушения дисциплины труда (опоздание, отсутствие на работе без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей и приказов по школе, непосещение заседаний педагогического совета, обоснованные жалобы родителей на действия педагога или сотрудника школы, нарушение исполнительской дисциплины и т.д.);
- 4) в связи с применением к работнику дисциплинарного взыскания;
- 5) нарушение правил внутреннего трудового распорядка, санитарно-эпидемиологического режима, правил техники безопасности и пожарной безопасности, педагогической этики;
- 6) детский травматизм по вине работника, рост детской заболеваемости, связанной с нарушением санитарного режима, режима питания и др.;
- 7) халатное отношение к сохранности материально-технической базы;
- 8) пассивность в участии в общественных мероприятиях внутри Школы и на др. уровнях;

Приказы об установлении, снятии, уменьшении стимулирующих выплат доводятся до сведения работников под роспись

1.11. Перечень критериев определения качества профессиональной деятельности работников может быть дополнен и изменён.

1.12. Количество выставяемых баллов за конкретный показатель не является фиксированным и может быть изменено в зависимости от веса (значимости) показателя. Максимальное количество баллов свидетельствует о высоком качестве профессиональной деятельности учителя и служит основанием для установления максимальной доплаты.

1.13. Государственно-общественный характер мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников обеспечивает гласность и прозрачность процедур мониторинга и оценки.

1.14. В системе государственно-общественного мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников учитываются следующие результаты:

- результаты, полученные в рамках внутришкольного контроля;
- результаты, полученные по итогам анализа школьной документации;
- анализ работы школы по итогам месяца, четверти, полугодия, учебного года;
- статистические данные;
- итоговые ведомости успеваемости учащихся по предметам;
- результаты диагностических работ и экзаменов;
- мониторинг удовлетворённости качеством образовательных услуг;
- документация зам. директора школы по курируемым вопросам;
- результаты, полученные в рамках общественной оценки со стороны обучающихся и их родителей.

2.Порядок установления стимулирующих выплат, оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы педагогических работников

2.1. Основное назначение стимулирующих выплат - дифференциация оплаты труда педагога в зависимости от его качества, мотивации на позитивный (продуктивный) результат педагогической деятельности, ориентированный на долгосрочный инновационный режим.

2.2. Основанием для оценки результативности деятельности педагогов служит портфолио (портфель профессиональных достижений), т.е. индивидуальная папка, в которой собраны личные профессиональные достижения в образовательной деятельности, результаты обучения, воспитания и развития учеников, вклад педагога в развитие системы образования за определенный период времени, а также участие в общественной жизни Школы.

2.3. Портфолио заполняется педагогом самостоятельно, в течении всего времени работы, в соответствии с логикой отражения результатов его профессиональной деятельности, на основе утвержденных настоящим Положением критериев и содержит самооценку его труда.

2.4. Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности педагога на основе его личного портфолио в Школе приказом руководителя по согласованию с профкомом создается комиссия по оплате труда.

Комиссия по оплате труда действует в соответствии с Положением, утвержденным директором Школы и согласованного с профсоюзным комитетом Школы.

Результаты работы комиссии по оплате труда оформляются протоколами, срок хранения которых - 5 лет. Протоколы хранятся у руководителя Школы. Решения комиссии по оплате труда принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов.

2.5. В установленные приказом руководителя Школы сроки (не менее чем за две недели до заседания комиссии по оплате труда, на котором планируется рассмотрение вопроса о распределении стимулирующего фонда оплаты труда) педагогические работники передают в комиссию по оплате труда собственные портфолио с заполненным собственноручно оценочным листом, содержащим самооценку показателей результативности, с приложением документов подтверждающих и уточняющих их деятельность.

2.6. Комиссия по оплате труда в установленные сроки проводит на основе представленных в портфолио и оценочном листе материалов экспертную оценку результативности деятельности педагога за отчетный период в соответствии с критериями данного Положения.

2.7. Устанавливаются следующие сроки рассмотрения оценочных листов:

педагоги сдают оценочные листы в комиссию по оплате труда до 10 числа месяца, следующего за отчетным периодом;

комиссия по оплате труда рассматривает представленные материалы 10-14 числа месяца, следующего за отчетным периодом;

2.8. Результаты экспертной оценки оформляются комиссией по труду в оценочном листе результативности деятельности педагога за отчетный период. Результаты оформляются в баллах за каждый показатель результативности.

2.9. Оценочный лист, завершающийся итоговым баллом учителя, подписывается всеми членами комиссии по оплате труда, доводится для ознакомления под роспись педагогу и утверждается приказом руководителя.

2.10. В случае несогласия педагога с итоговым баллом, педагог имеет право в течение двух дней обратиться с письменным заявлением в комиссию по оплате труда, аргументировано изложив, с какими критериями оценки результатов его труда он не согласен.

Комиссия по оплате труда обязана в течение трёх дней рассмотреть заявление педагога и дать письменное или устное (по желанию педагога) разъяснение (обсуждение обращения заносится в протокол комиссии по оплате труда).

3. Процедура оценки качества труда работников.

При наличии финансовых средств и определении размера стимулирующих выплат **ежемесячно**, Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированный на месяц, делится на итоговое количество баллов по учреждению. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла «Д».

Величина стимулирующей выплаты работнику Школы рассчитывается по формуле.

$СТ = (Д * Б)$, где:

СТ - месячная стимулирующая выплата работнику;

Д - денежный вес одного балла;

Б - количество баллов;

Денежный вес 1 балла умножается на сумму баллов каждого педагогического работника Школы и получается размер поощрительных надбавок по результатам труда каждому педагогическому работнику за текущий месяц.

**Критерии материального стимулирования заместителя директора по УВР
Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней школы № 12.**

ФИО _____

№	Критерии материального стимулирования	Измери тели		Баллы	Самооценка	Оценка комиссии
		Да	Не т			
1	Сохранение контингента обучающихся.	Да		2		
2	Повышение квалификации. Самообразование (вебинары, интернет - конференции, семинары и т.д.)	Да		1 1		
3	Наличие второгодников (переведённых условно)		Не т	2		
4	Личное участие в конкурсах творческого, интеллектуального и спортивного направления - международный - региональный - муниципальный	Да		3 2 1		
5	Положительная динамика успеваемости учащихся по результатам итоговой и промежуточной аттестации	Да		2		
6	Призеры и победители олимпиад и в конференциях НОУ у курируемых педагогов: - на городском уровне или уровне муниципального района - на областном уровне - на федеральном уровне	Да		1 2 3		
7	Наличие методической работы учителя Школьный уровень Муниципальный уровень, региональный Публикации (печатные издания, Интернет)	Да		1 2 1-3		
8	Наличие системы мониторинга	Да		2		
9	Участие в инновационной и экспериментальной работе. Наличие и реализация сертифицированных авторских программ	Да		2 3		
10	Информатизация управленческой деятельности, работа с сайтом школы и системой «АИС»	Да		2		
11	Эстетическое оформление школьной среды с учётом санитарных норм.	Да		0,5-3		
12	Работа с родительской общественностью - индивидуальная - классный комитет - общешкольные родительские собрания	Да		1 2 3		
13	Обеспечение санитарно-гигиенических условий школьной и прилегающей территории и помещений. Выполнение предписаний надзорных органов.	Да		1-3		
14	Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременное заключение договоров, планирование и отчетность, снятие показаний с приборов учета и предоставление их в соответствующие организации, приобретение хозяйственно-бытовых средств).	Да		2		
15	Инициативность в повышении эффективности своей	Да		2		

работы и работы подчиненных, высокий уровень профессионализма					
Общее количество баллов:					

Примечания:

п. 1. Сохранение континента обучающихся – отсутствие перевода при сохранении прежнего места жительства.

п. 2. Повышение квалификации заместителя директора – прохождение курсовой подготовки, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение учёной степени в течение рассматриваемого периода.

п. 5. Положительная динамика успеваемости учащихся по результатам итоговой и промежуточной аттестации – положительная динамика результатов итоговой и промежуточной аттестации обучающихся курируемой ступени обучения (4, 9 и 11 классы), в том числе в форме ЕГЭ на 3-й ступени и других независимых внешних формах оценки качества обучения на 1-й и 2-й ступени. (Итоги подводятся раз в год).

п. 6. Призеры и победители олимпиад и в конференциях НОУ у курируемых педагогов без учета количества этих призеров.

п. 7. Методическая работа педагогов - проведение семинаров, конференций, педагогических чтений, участие самого заместителя и курируемых им педагогов в профессиональных конкурсах не ниже районного уровня, обобщение педагогического опыта курируемых педагогов на муниципальном, областном уровнях.

п. 8. Наличие системы мониторинга результатов, использование результатов мониторинга в процессе принятия управленческих решений, наличие устойчивой обратной связи о результатах образовательного процесса. Сбор, обработка и анализ информации.

п. 10. Организация повышения квалификации педагогов - прохождение курируемыми педагогами курсовой подготовки (в соответствии с нормативными требованиями), обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях не реже одного раза в два года, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение учёной степени.

п. 12. Оформление учебной среды, разработка нового бренда, улучшение условий, внедрение новшеств (ремонт, устройство наглядных пособий, создание макетов, наглядных пособий...)

п. 13. Индивидуальная работа с родителями, решение вопросов и проблем, разрешение конфликтов, выступление перед родительской общественностью на собраниях.

№	Критерии понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы	Самооценка	Оценка комиссии
1	Травматизм учащихся во время образовательного процесса и сотрудников на рабочем месте в рамках ответственности (в рамках должностной инструкции).	Да	- 2		
2	Предписания Роспотребнадзора (в рамках должностной инструкции), не своевременные выполненные должностных обязанностей.	Да	- 2		
3	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах, в том числе по деятельности курируемых педагогов.	Да	- 3		
4	Наличие второгодников	Да	- 2		
5	Не выполнение правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, отсутствие пунктуальности и ответственности.	Да	-2		
Общее количество баллов:					

Примечания:

п. 2. Система работы с документами заместителя директора - своевременное ведение обязательной текущей документации заместителем директора в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний у заместителя директора со стороны администраторов учреждения, представителей контролирующих органов.

п. 5. Не выполнение правил трудового распорядка, не надлежащее выполнение должностных обязанностей, нарушение графика рабочего времени, повторные замечания при выполнении обязанностей.

Итого общее количество баллов: _____

Роспись: _____

Члены экспертной комиссии: _____ / _____ /
_____ / _____ /
_____ / _____ /
_____ / _____ /

Лист внесения изменений и дополнений к критериям материального стимулирования

<i>№</i>	<i>Критерии понижающие уровень стимулирования</i>	<i>Измери тели</i>		<i>Баллы</i>	<i>Самооценка</i>	<i>Оценка комиссии</i>
<i>Общее количество баллов:</i>						

Примечания (комментарии):

ФИО _____ Роспись: _____

**Критерии материального стимулирования заместителя директора по ВР
Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней школы № 12.**

ФИО _____

№	Критерии материального стимулирования	Измери тели		Баллы	Самооценка	Оценка комиссии
		Да	Нет			
1	Сохранение контингента обучающихся.	Да		2		
2	Повышение квалификации. Самообразование (вебинары, интернет - конференции, семинары и т.д.)	Да		1 1		
3	Личное участие в конкурсах творческого, интеллектуального и спортивного направления - международный - региональный - муниципальный	Да		3 2 1		
4	Призеры и победители мероприятий в сфере РДШ у курируемых педагогов: - на городском уровне или уровне муниципального района - на областном уровне - на федеральном уровне	Да		1 2 3		
5	Наличие разработок и проведения мероприятий для учащихся и преподавателей школы Школьный уровень Муниципальный уровень, региональный Публикации (печатные издания, Интернет)	Да		1 2 1-3		
6	Наличие системы мониторинга	Да		2		
7	Работа с общественными организациями, органом государственно-общественного управления по курируемым вопросам.	Да		3		
8	Участие в инновационной и экспериментальной работе. Наличие и реализация сертифицированных авторских программ	Да		2 3		
9	Информатизация управленческой деятельности, работа с сайтом школы и системой «АИС», «Навигатор» и др.	Да		2		
10	Эстетическое оформление школьной среды с учётом санитарных норм.	Да		0,5-3		
11	Работа с родительской общественностью - индивидуальная - классный комитет - общешкольные родительские собрания	Да		1 2 3		
12	Обеспечение санитарно-гигиенических условий школьной и прилегающей территории и помещений. Выполнение предписаний надзорных органов.	Да		1-3		
13	Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременное заключение договоров, планирование и отчетность, снятие показаний с приборов учета и предоставление их в соответствующие организации, приобретение хозяйственно-бытовых средств).	Да		2		
14	Инициативность в повышении эффективности своей работы и работы подчиненных, высокий уровень профессионализма	Да		2		

15	Работа с учениками в сфере профориентации	Да		2		
16	Сетевое взаимодействие учебного учреждения	Да		1		
Общее количество баллов:						

Примечания:

п. 1. Сохранение континента обучающихся – отсутствие перевода при сохранении прежнего места жительства.

п. 2. Повышение квалификации заместителя директора – прохождение курсовой подготовки, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение учёной степени в течение рассматриваемого периода.

п. 6. Призеры и победители олимпиад и в сфере РДШ у курируемых педагогов без учета количества этих призёров.

п. 7. Разработка сценариев, планов проведения мероприятий, регламента и структуры для системной работы, участие самого заместителя и курируемых им педагогов в профессиональных мероприятиях не ниже районного уровня, обобщение педагогического опыта курируемых педагогов на муниципальном, областном уровнях.

п. 8. Наличие системы мониторинга системности и эффективности проведения мероприятий, использование результатов мониторинга в процессе принятия управленческих решений, наличие устойчивой обратной связи о успешности и значимости. Сбор, обработка и анализ информации.

п. 9. Взаимодействие с общественными организациями, органом самоуправления образовательного учреждения и другими учреждениями в рамках должностной инструкции, отражённое в локальных актах учреждения, планах работы, протоколах заседаний, совместных мероприятиях.

п. 10. Организация повышения квалификации педагогов - прохождение курируемыми педагогами курсовой подготовки (в соответствии с нормативными требованиями), обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях не реже одного раза в два года, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение учёной степени.

п. 12. Оформление учебной среды, разработка нового бренда, улучшение условий, внедрение новшеств (ремонт, устройство наглядных пособий, создание макетов, наглядных пособий...)

п. 13. Индивидуальная работа с родителями, решение вопросов и проблем, разрешение конфликтов, выступление перед родительской общественностью на собраниях.

№	Критерии понижающие уровень стимулирования	Измери тели	Баллы	Самооценка	Оценка комиссии
1	Травматизм учащихся во время образовательного процесса и сотрудников на рабочем месте в рамках ответственности (в рамках должностной инструкции).	Да	- 2		
2	Предписания Роспотребнадзора (в рамках должностной инструкции), не своевременные выполненные должностных обязанностей.	Да	- 2		
3	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах, в том числе по деятельности курируемых педагогов.	Да	- 3		
4	Не выполнение правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, отсутствие пунктуальности и ответственности.	Да	-2		
Общее количество баллов:					

Примечания:

п. 2. Система работы с документами заместителя директора - своевременное ведение обязательной текущей документации заместителем директора в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний у заместителя директора со стороны администраторов учреждения, представителей контролирующих органов.

п. 5. Не выполнение правил трудового распорядка, не надлежащее выполнение должностных обязанностей, нарушение графика рабочего времени, повторные замечания при выполнении обязанностей.

Итого общее количество баллов: _____

Роспись: _____

Члены экспертной комиссии: _____ / _____ /
 _____ / _____ /
 _____ / _____ /
 _____ / _____ /
 _____ / _____ /

Лист внесения изменений и дополнений к критериям материального стимулирования

№	Критерии понижающие уровень стимулирования	Измери тели		Баллы	Самооценка	Оценка комиссии
<i>Общее количество баллов:</i>						

Примечания (комментарии):

ФИО _____ Роспись: _____

**Критерии материального стимулирования заместителя директора по АХЧ
Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней школы № 12.**

ФИО _____

№	Критерии материального стимулирования	Измери тели		Баллы	Самооценка	Оценка комиссии
1	Санитарно-гигиенические условия школы Организация работ по уборке помещений, благоустройству территорий школы: -отсутствие замечаний со стороны проверяющих, -отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на санитарно-гигиеническое состояние помещений. Количество пунктов предписаний органов инспекции по вопросам санитарно-гигиенического состояния помещений в сравнении с предыдущим периодом: -уменьшилось -замечаний нет Выполнение заявок по устранению технических неполадок в срок Активное участие в благоустройстве, озеленении, уборке территории школы Укомплектованность кадрами (подбор кадров), координация деятельности подчинённого персонала, контроль за выполнением должностных обязанностей Своевременное оставление графиков работы	Да		1 1 1 2 1 1 1 1 1 1		
2	Повышение квалификации. Самообразование (вебинары, интернет - конференции, семинары и т.д.)	Да		1		
3	Пожарная и антитеррористическая безопасность в школе Обеспеченность средствами противопожарной и антитеррористической защиты в соответствии с требованиями -наличие действующей АПС, -организация и проведение работы в течение учебного года, направленной на повышение условий безопасности в школе	Да		1 2		
4	Наличие системы мониторинга	Да		1		
5	Работа с общественными организациями, органом государственно-общественного управления по куруруемым вопросам.	Да		2		
6	Сохранность хозяйственного имущества и инвентаря Своевременность заключения хозяйственных договоров по обеспечению жизнедеятельности школы (отопление, электроснабжение, водоснабжение и др.). Своевременность составления проектно-сметной документации на проведение работ по текущему и капитальному ремонту, высокое качество подготовки ремонтных работ. Количество пунктов предписаний ревизионных комиссий	Да		2 2		

	<p>в части ответственности завхоза в сравнении с предыдущим годом:</p> <p>-уменьшилось</p> <p>-замечаний нет</p> <p>Результаты инвентаризации товарно-материальных ценностей:</p> <p>-недостача и излишки в ходе инвентаризации товарно-материальных ценностей не выявлены.</p> <p>Своевременность постановки на учет материальных ценностей, поступивших от физических, юридических лиц, в качестве благотворительности.</p> <p>Наличие приборов учета теплоэнергонасосителей и обеспечение их бесперебойной работы</p> <p>Обеспечение экономии лимитов потребления электрической и тепловой энергии</p> <p>Обеспечение надлежащего качества подготовки и организации ремонтных работ</p>			1		
				1		
				1		
				1		
				1		
				1		
7	Информатизация управленческой деятельности, работа с сайтом школы	Да		2		
8	Эстетическое оформление школьной среды с учётом санитарных норм.	Да		0,5-2		
9	Работа с родительской общественностью	Да				
	- индивидуальная			1		
	- классный комитет			2		
	- общешкольные родительские собрания			2		
10	Выполнение предписаний надзорных органов.	Да		1		
11	Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременное заключение договоров, планирование и отчетность, снятие показаний с приборов учета и предоставление их в соответствующие организации, приобретение хозяйственно-бытовых средств и др.).	Да		2		
12	Инициативность в повышении эффективности своей работы и работы подчиненных, высокий уровень профессионализма	Да		2		
Общее количество баллов:						

Примечания:

п. 1. Сохранение континента обучающихся – отсутствие перевода при сохранении прежнего места жительства.

п. 2. Повышение квалификации заместителя директора – прохождение курсовой подготовки, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение учёной степени в течение рассматриваемого периода.

п. 7. Методическая работа педагогов - проведение семинаров, конференций, педагогических чтений, участие самого заместителя и курируемых им педагогов в профессиональных конкурсах не ниже районного уровня, обобщение педагогического опыта курируемых педагогов на муниципальном, областном уровнях.

п. 8. Наличие системы мониторинга запросов и удовлетворенности учеников и родителей в содержании и развитии школьной среды. Сбор, обработка и анализ информации. Принятие решения о улучшении условий.

п. 9. Взаимодействие с общественными организациями, органом самоуправления образовательного учреждения и другими учреждениями в рамках должностной инструкции, отражённое в локальных актах учреждения, планах работы, протоколах заседаний, совместных мероприятиях.

п. 10. Организация повышения квалификации педагогов - прохождение курируемыми педагогами курсовой подготовки (в соответствии с нормативными требованиями), обмен

опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях не реже одного раза в два года, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение учёной степени.

п. 12. Оформление учебной среды, разработка нового бренда, улучшение условий, внедрение новшеств (ремонт, устройство наглядных пособий, создание макетов, наглядных пособий...)

п. 13. Индивидуальная работа с родителями, решение вопросов и проблем, разрешение конфликтов, выступление перед родительской общественностью на собраниях.

№	Критерии понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы	Самооценка	Оценка комиссии
1	Травматизм учащихся во время образовательного процесса и сотрудников на рабочем месте в рамках ответственности (в рамках должностной инструкции).	Да	- 2		
2	Предписания Роспотребнадзора (в рамках должностной инструкции), не своевременные выполненные должностных обязанностей.	Да	- 2		
3	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах, в том числе по деятельности курируемых педагогов.	Да	- 3		
4	Не выполнение правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, отсутствие пунктуальности и ответственности.	Да	-2		
5	Отсутствие должной работы с младшим обслуживающим персоналом.	Да	- 2		
6	Замечания по соблюдению требований техники безопасности	Да	- 3		
7	Замечания по учету и хранению товарно-материальных ценностей.	Да	-2		
Общее количество баллов:					

Примечания:

п. 2. Система работы с документами заместителя директора - своевременное ведение обязательной текущей документации заместителем директора в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний у заместителя директора со стороны администраторов учреждения, представителей контролирующих органов.

п. 5. Не выполнение правил трудового распорядка, не надлежащее выполнение должностных обязанностей, нарушение графика рабочего времени, повторные замечания при выполнении обязанностей.

п. 6. Не доведение надлежащей информации, не соблюдение требований охраны труда, отсутствие контроля за исполнением обязанностей обслуживающего персонала.

Итого общее количество баллов: _____

Роспись: _____

Члены экспертной комиссии: _____ / _____ /
 _____ / _____ /
 _____ / _____ /
 _____ / _____ /

Лист внесения изменений и дополнений к критериям материального стимулирования

<i>№</i>	<i>Критерии понижающие уровень стимулирования</i>	<i>Измери тели</i>		<i>Баллы</i>	<i>Самооценка</i>	<i>Оценка комиссии</i>
<i>Общее количество баллов:</i>						

Примечания (комментарии):

ФИО _____ *Ростись:* _____

**Критерии материального стимулирования учителя
Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней школы № 12.**

ФИО _____

№	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы	Самооценка	Оценка комиссии
1	Положительная динамика уровня успеваемости (достижений) учащихся по итогам полугодия, переводных экзаменов.	Да		2		
2	Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий	Да		2		
3	Объективность оценки учителем качества знаний учащихся (отсутствие жалоб и замечаний со стороны учащихся и их законных представителей)	Да		2		
4	Наличие методической работы учителя: - школьный уровень - муниципальный уровень - региональный - публикации (печатные издания, интернет)	Да		0,5 1 2 3		
5	Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции		Нет	0,5		
6	Дежурство по школе	Да		0,5		
7	Наличие системы работы с одаренными детьми (призеры и победители) :	-	-	-	-	-
	Предметные олимпиады - участие - на школьном уровне (призер) - на муниципальном уровне (призер) - на региональном уровне (призер) - на федеральном уровне (призер) Проектно-исследовательская работа - участие - на школьном уровне (призер) - на муниципальном уровне (призер) - на региональном уровне (призер) - на федеральном уровне (призер) Творческие конкурсы и спортивные соревнования, по предмету - участие - на школьном уровне (призер) - на муниципальном уровне (призер) - на региональном уровне (призер) - на федеральном уровне (призер)	да		1 1 1,5 2 3 1 1 1,5 2 3 1 1 1,5 2 3		
8	Применение информационных технологий в учебно-воспитательном процессе. - наличие сайта, страницы на электронной платформе - использование удаленного доступа, работа с учащимися по системе дистанционного обучения	Да		1-3 1-3		
9	Участие в инновационной и экспериментальной работе.	Да		1		

	Наличие и реализация сертифицированных авторских программ			3		
10	Участие в профессиональных конкурсах муниципального и регионального уровней (Учитель года, Вожатый года, Самый классный классный» и т.д.)	Да		2-3		
11	Эстетическое оформление предметной среды закреплённых учебных помещений с учётом санитарных норм.	Да		0,5-3		
12	Самообразование учителя (вебинары, интернет-конференции, семинары ...)	Да		1-3		
13	Внеклассная работа с учащимися по предмету.	Да		1		
14	Личное участие учителя в конкурсах творческого, интеллектуального и спортивного направления - международный - региональный - муниципальный	Да		3 2 1		
15	Подготовка участников ОГЭ (количество сдающих) - до 5 человек - от 6 человек до 10 человек - от 11 человек до 15 человек - от 16 человек и более	Да		1 2 3 4		
16	Методическая работа учителя. Работа с родителями. Проведение открытых уроков, мероприятий: - на уровне школы - на район Выступления: - на педсоветах - на семинарах - на общешкольных родительских собраниях - на ШМО, РМО Проведение родительских собраний и участие в собрании учителей предметников: -не менее 1 раза в четверть -отсутствие жалоб -привлечение родителей к проведению внеклассных мероприятий в классе	Да		1 3 1 2 2 1 1 2 1		
17	Плановое проведение мероприятий в каникулы - в школе - вне школы (с привлечением родителей)			1 2		
	Общее количество баллов:					

Примечания:

п. 1. Положительная динамика уровня успеваемости в классе по итогам каждого полугодия – сохранение и улучшение качества знаний учащихся. Рассматривается обобщённый результат по общему количеству учащихся, с которыми работает учитель.

п. 2. Соблюдение правил охраны труда и санитарно эпидемиологических норм (отсутствие травм среди учащихся, режим проветривания, гигиенические нормы...)

п. 3. Объективность оценки учителя качества знаний учащихся - соответствие оценки учителя (показателя развития) и внешней оценки со стороны внешнего эксперта (тест, срез, контрольная работа, экзамен).

п. 4. Наличие методической работы учителя - участие в педагогических чтениях, конференциях, семинарах, не ниже муниципального уровня в течение рассматриваемого периода. Участие в работе районного методического объединения, руководство методическим объединением учителей школьного уровня. Наличие систематизированного учебно–методического обеспечения образовательного процесса по преподаваемому предмету, опубликованных

методических материалов, обобщённого педагогического опыта (на муниципальном и региональном уровне).

п. 5. Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции - своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны руководящих работников учреждения, контролирующих органов по работе с документацией.

п. 6. Пресечение нарушения внутренних правил школы со стороны учащихся. Доведение информации до классных руководителей и законных представителей.

п. 7. Наличие аналитической работы учителя - наличие и систематическое использование исследований уровня усвоения знаний, умений и навыков, развития способностей, дифференцированный подход к организации учебной деятельности. Мотивирование учеников к достижению результатов и познанию нового.

п. 8. Применение информационных технологий в учебно-воспитательном процессе – уверенное владение персональным компьютером и его систематическое использование в образовательном процессе. Использование интернет площадок. Дистанционная работа с учащимися.

п. 9. Участие в инновационной и экспериментальной работе - наличие авторских программ, методик, технологий, участие в работе опытно-экспериментальных площадок в качестве участника или организатора.

п. 10. Участие в профессиональных конкурсах муниципального и регионального уровня, а также Интернет -конкурсах.

п. 11. Оформление учебной среды (ремонт, устройство наглядных пособий, создание макетов, наглядных пособий...)

п. 12. Самообразование учителя путём участия в вебинарах, семинарах и т.д., обучение в аспирантуре, соискательство и защита ученого звания. В качестве участника, организатора.

п. 13. Проведение внеклассных мероприятий по предмету, включает проведение школьных предметных олимпиад, конкурсов творческих работ, научных чтений и др.

п.14. Личное участие учителя в конкурсах творческого, интеллектуального и спортивного направления различного уровня

п. 15 . Подготовка учащихся к сдаче ОГЭ

№	Критерии понижающие уровень стимулирования	Измери тели	Баллы	Самооценка	Оценка комиссии
1	Травматизм учащихся во время образовательного процесса и сотрудников на рабочем месте в рамках ответственности (в рамках должностной инструкции).	Да	-2		
2	Обоснованные жалобы о нарушении прав учащихся, нашедшие отражение в административных актах.	Да	-2		
3	Наличие систематических пропусков учащимися уроков без уважительной причины. Удаление с уроков учащихся.	Да	-1 -3		
4	Невыполнение учебной программы	Да	-2		
5	Нарушение норм техники безопасности.	Да	-2		
	Общее количество баллов:				

Итого общее количество баллов: _____

Роспись: _____

Члены экспертной комиссии: _____ / _____ /
 _____ / _____ /
 _____ / _____ /
 _____ / _____ /

Лист внесения изменений и дополнений к критериям материального стимулирования

<i>№</i>	<i>Критерии понижающие уровень стимулирования</i>	<i>Измери тели</i>		<i>Баллы</i>	<i>Самооценка</i>	<i>Оценка комиссии</i>
<i>Общее количество баллов:</i>						

Примечания (комментарии):

ФИО _____ *Роспись:* _____

**Критерии материального стимулирования секретаря (делопроизводителя)
Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней школы № 12.**

ФИО _____

№	Критерии материального стимулирования	Измери тели		Баллы	Самооценка	Оценка комиссии
		Да	Не т			
1	Применение в работе здоровьесберегающих технологий	Да		2		
2	Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции		Не т	0,5		
3	Эстетическое оформление среды закреплённого помещения с учётом санитарных норм.	Да		0,5-3		
4	Самообразование (вебинары, интернет-конференции, семинары ...)	Да		1-3		
5	Выполнение технических функций по обеспечению и обслуживанию работы школы	Да		2		
6	Работа по подготовке общих собраний, заседаний советов	Да		1		
7	Консультация работников школы, родителей по вопросам составления различных документов	Да		1		
8	Организация необходимых телефонных переговоров	Да		2		
9	Выполнение номенклатурных требований в ведении делопроизводства	Да		2		
	Общее количество баллов:					

Примечания:

п. 3. Оформление информационных стендов для родителей, учащихся, работников школы (устройство наглядных пособий, создание макетов)

№	Критерии понижающие уровень стимулирования	Измери тели		Баллы	Самооценка	Оценка комиссии
		Да	Нет			
1	Травматизм учащихся во время образовательного процесса и сотрудников на рабочем месте в рамках ответственности (в рамках должностной инструкции).	Да		- 2		
2	Нарушение норм техники безопасности.	Да		- 2		
3	Обоснованные жалобы, нашедшие отражение в административных актах	Да		- 2		
	Общее количество баллов:					

Итого общее количество баллов: _____

Роспись: _____

Члены экспертной комиссии: _____ / _____ /
 _____ / _____ /
 _____ / _____ /
 _____ / _____ /

**Критерии материального стимулирования библиотекаря
Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней школы № 12.**

ФИО _____

№	Критерии материального стимулирования	Измери тели	Баллы	Самооценка	Оценка комиссии
1	Наличие ученических творческих проектов, сопровождаемых библиотекарем:	Да	2		
2	активность обучающихся -на школьном уровне -на муниципальном уровне Участие на различных научно-практических конференциях, конкурсах ученических творческих проектов: -на школьном уровне -на муниципальном уровне Оформление тематических выставок (не менее 4 за год) Проведение библиотечных уроков в полном объёме Наличие мероприятий для учащихся, в которых активно участвовал библиотекарь: -на школьном уровне -на муниципальном уровне Проведение анализа по определению читательских потребностей учащихся и уровня их читательской активности Доля учащихся, пользующихся учебной, справочной и художественной литературой из библиотечного фонда в сравнении с прошлым периодом: -на том же уровне -выше Наличие банка данных о недостающей учебной литературе в библиотечном фонде Количество книговыдач в сравнении с прошлым периодом: -на том же уровне -выше Отсутствие жалоб на культуру обслуживания Отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации библиотечного фонда Снижение количества читателей, имеющих задолженность по возврату литературы, в сравнении с предыдущим периодом: -на том же уровне -ниже	Да	0,5 1,5 0,5 1,5 1,0 1,0 0,5 1,5 1,0 0,5 1,0 1,0 1,0 0,5 1,0		
3	Применение информационных технологий в аналитической деятельности, обработке результатов	Да	1		
4	Пропаганда деятельности школы в СМИ, публикация творческих работ библиотекаря и учащихся, размещение в сети Интернет.	Да	3		
5	Высокий уровень исполнительной дисциплины Отсутствие замечаний по работе с документами согласно	Да			

	должностной инструкции: Своевременное ведение обязательной перспективной и текущей документации.			1.0		
	Своевременная сдача отчетов, аналитических справок,.			1,0		
	Соблюдение трудовой дисциплины.			1.0		
	Посещаемость педагогических советов (за участие в каждом заседании)			0,5		
	Дежурство по школе (своевременное начало и окончание дежурства, выполнение обязанностей дежурного в соответствии с Положением)			2,0		

Примечания:

п. 3. Оформление информационных стендов для родителей, учащихся, работников школы (устройство наглядных пособий, создание макетов)

№	Критерии понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы	Самооценка	Оценка комиссии
1	Травматизм учащихся во время образовательного процесса и сотрудников на рабочем месте в рамках ответственности (в рамках должностной инструкции).	Да		- 2		
2	Нарушение норм техники безопасности.	Да		- 2		
3	Обоснованные жалобы, нашедшие отражение в административных актах	Да		- 2		
	Общее количество баллов:					

Итого общее количество баллов: _____

Роспись: _____

Члены экспертной комиссии: _____ / _____ /
 _____ / _____ /
 _____ / _____ /
 _____ / _____ /

Лист внесения изменений и дополнений к критериям материального стимулирования

№	Критерии понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы	Самооценка	Оценка комиссии

Общее количество баллов:		
--------------------------	--	--

Примечания (комментарии):

ФИО _____ Ростись: _____

**Критерии материального стимулирования педагога - психолога
Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней школы № 12.**

ФИО _____

№	Критерии материального стимулирования	Измери тели	Баллы	Самооценка	Оценка комиссии
1	Участие в реализации Программы развития образовательного учреждения, участие в инновационной и экспериментальной работе в образовательном учреждении	Да	2		
2	Участие в системе мониторинга в образовательном учреждении	Да	1		
3	Наличие системы и анализ результатов психологического просвещения участников образовательного пространства	Да	2		
4	Наличие работы с родителями, педагогами образовательного учреждения	Да	1		
5	Повышение квалификации	Да	1		
6	Применение информационных технологий в аналитической деятельности, обработка результатов	Да	1		
7	Эстетическое оформление среды закреплённого помещения с учётом санитарных норм.	Да	0,5-3		
	Общее количество баллов:				

Примечания:

п. 1. Участие в реализации Программы развития образовательного учреждения – педагог – психолог принимает участие в разработке программы и психолого–педагогическом сопровождении участников образовательного процесса. Участие в инновационной и экспериментальной работе – наличие авторских программ, внедрение современных психотехнологий, участие в работе опытно- экспериментальных площадок.

п. 2. Участие в системе мониторинга в образовательном учреждении – разработка программы и проведение мониторинга с целью поддержки образовательного процесса.

п. 3. Наличие системы и анализ результатов диагностической работы педагога-психолога в образовательном учреждении – углубленное психолого-педагогическое изучение обучающихся, воспитанников на протяжении всего периода обучения, определение индивидуальных особенностей и склонностей личности, ее потенциальных возможностей в процессе обучения и воспитания, в профессиональном самоопределении, а также выявление причин и механизмов нарушений в обучении, развитии, социальной адаптации.

п. 4. Наличие работы с родителями – сотрудничество с родителями по вопросам учебно-воспитательного процесса, формирование рекомендаций в ходе групповой и индивидуальной работы.

Наличие работы с педагогами – сотрудничество с педагогами по оптимизации учебно-воспитательного процесса, направленное на создание психолого-педагогических условий для полноценного психического развития учащихся и сохранения их психологического здоровья, включая групповую и индивидуальную работу.

п. 5. Повышение квалификации педагога-психолога – прохождение курсовой подготовки, обобщение опыта работы, участие в конференциях, семинарах, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение ученой степени в течение рассматриваемого периода.

п. 6. Применение информационных технологий в аналитической деятельности, обработка результатов – предоставление материалов в электронном и печатном виде.

п. 7. Оформление информационных стендов для родителей, учащихся, работников школы (устройство наглядных пособий, создание макетов)

№	Критерии понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы	Самооценка	Оценка комиссии
1	Нарушение основных этических принципов в деятельности педагога-психолога	Да	- 2		
2	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах	Да	- 2		
3	Нарушение норм техники безопасности	Да	- 2		
	Общее количество баллов:				

Примечания:

п.1. Нарушение основных этических принципов в деятельности педагога-психолога – нарушение этических норм и принципов практического психолога.

п.2. Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах – наличие обоснованных жалоб участников образовательного процесса.

Итого общее количество баллов: _____

Роспись: _____

Члены экспертной комиссии: _____ / _____ /
 _____ / _____ /
 _____ / _____ /
 _____ / _____ /

Лист внесения изменений и дополнений к критериям материального стимулирования

№	Критерии понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы	Самооценка	Оценка комиссии
	Общее количество баллов:				

Примечания (комментарии):

ФИО _____ *Ростись:* _____

№	Критерии материального стимулирования	Измери тели		Баллы	Самооценка	Оценка комиссии
1	Участие в реализации Программы развития образовательного учреждения, участие в инновационной и экспериментальной работе в образовательном учреждении.	Да		2		
2	Участие в системе мониторинга в образовательном учреждении.	Да		1		
3	Сотрудничество с УДО, ОУ, учреждениями культуры, спорта, здравоохранения и другими учреждениями.	Да		2		
4	Просветительская работа с участниками образовательного процесса: педагогами, родителями, учащимися.	Да		0,5-2		
5	Повышение квалификации.	Да		1		
6	Применение информационных технологий в аналитической деятельности, обработка результатов.	Да		1		
7	Эстетическое оформление среды закреплённого помещения с учётом санитарных норм.	Да		0,5-3		
	Общее количество баллов:					

Примечания:

п. 1. Участие в реализации Программы развития образовательного учреждения, принимает участие в разработке программы сопровождении участников образовательного процесса. Участие в инновационной и экспериментальной работе – наличие авторских программ, внедрение современных технологий, участие в работе опытно- экспериментальных площадок.

п. 2. Участие в системе мониторинга в образовательном учреждении – разработка программы и проведение мониторинга с целью поддержки образовательного процесса.

п. 3. Взаимодействие с социумом - ежемесячный учет организации свободного времени детей при взаимодействии с учреждениями дополнительного образования, ОУ, учреждениями культуры, спорта, здравоохранения, инспекцией по делам несовершеннолетних и т.д. по организации совместных воспитательных мероприятий для учащихся, состоящих на внутришкольном учете; оказание реабилитационных услуг в центрах, комплексах, службах и других учреждениях по восстановлению психического, физического и социального здоровья детей:

- «группы риска»,
- из многодетных семей,
- из малообеспеченных семей,
- опекаемых,
- детей-сирот,
- детей из неполных семей

п. 4. Просветительская работа: участие в родительском всеобуче, в конференциях для родителей, участие в создании буклетов по профилактической работе, стенной печати, классных часах, педсоветах. Наличие работы с родителями (учет работы с родителями по оказанию помощи и поддержки: преодоление педагогических ошибок и конфликтных ситуаций, проведение деловых игр и пр.).

п. 5. Повышение квалификации (прохождение курсовой подготовки, активное участие в педагогических чтениях, конференциях, семинарах, самообразование и участие в метод. объединениях).

п. 6. Применение информационных технологий в аналитической деятельности, обработка результатов – предоставление материалов в электронном и печатном виде.

п. 7. Оформление информационных стендов для родителей, учащихся, работников школы (устройство наглядных пособий, создание макетов)

№	Критерии понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы	Самооценка	Оценка комиссии
1	Нарушение основных этических принципов в деятельности социального педагога	Да		- 2		
2	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах.	Да		- 2		
3	Нарушение норм техники безопасности	Да		- 2		
4	Травматизм обучающихся и сотрудников в рамках ответственности (в рамках должностной инструкции)	Да		- 2		
	Общее количество баллов:					

Примечания:

п.1. Нарушение основных этических принципов в деятельности социального педагога – нарушение этических норм и принципов практической работы.

п.2. Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах – наличие обоснованных жалоб участников образовательного процесса.

Итого общее количество баллов: _____

Роспись: _____

Члены экспертной комиссии: _____ / _____ /
 _____ / _____ /
 _____ / _____ /
 _____ / _____ /

Лист внесения изменений и дополнений к критериям материального стимулирования

№	Критерии понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы	Самооценка	Оценка комиссии

№	Критерии материального стимулирования	Измери тели		Баллы	Самооценка	Оценка комиссии
		Да	Нет			
1	Соблюдение санитарно-гигиенических условий в автомобильном транспорте.	Да		2		
2	Своевременное и качественное выполнение ремонтных работ автомобильного транспорта.	Да		2		
3	Образцовое выполнение правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, пунктуальность и ответственность, культура обслуживания.	Да		2		
4	Отсутствие ДТП, замечаний и штрафов ГИБДД, высокий уровень профессионализма. Отсутствие замечаний, жалоб	Да		3		
5	Инициатива, выполнение работ, не относящихся к должностным обязанностям.	Да		3		
	Общее количество баллов:					

№	Критерии понижающие уровень стимулирования	Измерите ли		Баллы	Самооценка	Оценка комиссии
		Да	Нет			
1	Несвоевременное сообщение о возможной или случившейся поломки автомобильного транспорта.	Да		- 2		
2	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах	Да		- 2		
3	Нарушение норм техники безопасности	Да		- 2		
4	Травматизм обучающихся и сотрудников в рамках ответственности (в рамках должностной инструкции)	Да		- 2		
	Общее количество баллов:					

Примечания:

п.2. Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах – наличие обоснованных жалоб участников образовательного процесса.

Итого общее количество баллов: _____

Роспись: _____

Члены экспертной комиссии: _____ / _____ /
 _____ / _____ /
 _____ / _____ /
 _____ / _____ /

<i>№</i>	<i>Критерии понижающие уровень стимулирования</i>	<i>Измери тели</i>		<i>Баллы</i>	<i>Самооценка</i>	<i>Оценка комиссии</i>
<i>Общее количество баллов:</i>						

Примечания (комментарии):

ФИО _____ **Ростись:** _____

Критерии материального стимулирования уборщика служебных помещений Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней школы № 12.

ФИО _____

№	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы	Самооценка	Оценка комиссии
1	Полив и уход за цветами в закреплённых помещениях.	Да		2		
	Участие в озеленении территории.			2		
2	Отсутствие замечаний жалоб.	Да		2		
3	Участие в ремонте школы.	Да		3		
4	Инициатива, выполнение работ, не относящихся к должностным обязанностям.	Да		3		
	Общее количество баллов:					

№	Критерии понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы	Самооценка	Оценка комиссии
1	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах	Да		- 2		
2	Нарушение норм техники безопасности	Да		- 2		
3	Травматизм обучающихся и сотрудников в рамках ответственности (в рамках должностной инструкции)	Да		- 2		
	Общее количество баллов:					

Итого общее количество баллов: _____

Роспись: _____

Члены экспертной комиссии: _____ / _____ /
 _____ / _____ /
 _____ / _____ /
 _____ / _____ /

<i>№</i>	<i>Критерии понижающие уровень стимулирования</i>	<i>Измери тели</i>		<i>Баллы</i>	<i>Самооценка</i>	<i>Оценка комиссии</i>
<i>Общее количество баллов:</i>						

Примечания (комментарии):

ФИО _____ *Ростись:* _____

ФИО _____

№	Критерии материального стимулирования	Измери тели		Баллы	Самооценка	Оценка комиссии
		Да	Нет			
1	Участие в озеленении территории.	Да		2		
2	Образцовое выполнение правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, пунктуальность и ответственность.	Да		2		
3	Отсутствие замечаний жалоб.	Да		1		
4	Участие в ремонте школы.	Да		2		
5	Инициатива, выполнение работ, не относящихся к должностным обязанностям.	Да		3		
Общее количество баллов:						

№	Критерии понижающие уровень стимулирования	Измери тели		Баллы	Самооценка	Оценка комиссии
		Да	Нет			
1	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах	Да		- 2		
2	Нарушение норм техники безопасности	Да		- 2		
3	Травматизм обучающихся и сотрудников в рамках ответственности (в рамках должностной инструкции)	Да		- 2		
Общее количество баллов:						

Итого общее количество баллов: _____

Роспись: _____

Члены экспертной комиссии: _____ / _____ /
 _____ / _____ /
 _____ / _____ /
 _____ / _____ /

<i>№</i>	<i>Критерии понижающие уровень стимулирования</i>	<i>Измери тели</i>		<i>Баллы</i>	<i>Самооценка</i>	<i>Оценка комиссии</i>
<i>Общее количество баллов:</i>						

Примечания (комментарии):

ФИО _____ *Ростись:* _____

ФИО _____

№	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы	Самооценка	Оценка комиссии
		Да	Нет			
1	Обеспечение препятствий нахождению в школе посторонних лиц	Да		2		
2	Образцовое выполнение правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, пунктуальность и ответственность.	Да		2		
3	Отсутствие замечаний жалоб.	Да		1		
4	Участие в ремонте школы.	Да		2		
5	Инициатива, выполнение работ, не относящихся к должностным обязанностям.	Да		3		
	Общее количество баллов:					

№	Критерии понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы	Самооценка	Оценка комиссии
		Да	Нет			
1	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах	Да		- 2		
2	Нарушение норм техники безопасности	Да		- 2		
3	Травматизм обучающихся и сотрудников в рамках ответственности (в рамках должностной инструкции)	Да		- 2		
	Общее количество баллов:					

Итого общее количество баллов: _____

Роспись: _____

Члены экспертной комиссии: _____ / _____ /
 _____ / _____ /
 _____ / _____ /
 _____ / _____ /

ФИО _____

№	Критерии материального стимулирования	Измери тели	Баллы	Самооценка	Оценка комиссии
1	Обеспечение препятствий нахождению в школе посторонних лиц	Да	2		
2	Образцовое выполнение правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, пунктуальность и ответственность. Своевременное предупреждение администрации школы и соответствующих органов (милиции, аварийных дежурных) о происходящем ЧП.	Да	2		
3	Участие в ремонте школы.	Да	2		
4	Инициатива, выполнение работ, не относящихся к должностным обязанностям.	Да	3		
	Общее количество баллов:				

№	Критерии понижающие уровень стимулирования	Измери тели	Баллы	Самооценка	Оценка комиссии
1	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах	Да	- 2		
2	Нарушение норм техники безопасности	Да	- 2		
3	Травматизм обучающихся и сотрудников в рамках ответственности (в рамках должностной инструкции)	Да	- 2		
4	Невыполнение функций согласно должностной инструкции.	Да	- 2		
	Общее количество баллов:				

Итого общее количество баллов: _____

Роспись: _____

Члены экспертной комиссии: _____ / _____ /
 _____ / _____ /
 _____ / _____ /
 _____ / _____ /

Лист внесения изменений и дополнений к критериям материального стимулирования

<i>№</i>	<i>Критерии понижающие уровень стимулирования</i>	<i>Измери тели</i>		<i>Баллы</i>	<i>Самооценка</i>	<i>Оценка комиссии</i>
<i>Общее количество баллов:</i>						

Примечания (комментарии):

ФИО _____ *Ростись:* _____

ФИО _____

№	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы	Самооценка	Оценка комиссии
1	Своевременное и оперативное исполнение просьб и рекомендаций работников школы по устранению аварийных ситуаций, предупреждение нестандартных ситуаций	Да		2		
2	Образцовое выполнение правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, пунктуальность и ответственность. Своевременное предупреждение администрации школы .	Да		2		
3	Инициатива, выполнение работ, не относящихся к должностным обязанностям.	Да		3		
4	Своевременное уведомление о возможности возникновения аварийной ситуации.	Да		2		
	Общее количество баллов:					

№	Критерии понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы	Самооценка	Оценка комиссии
1	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах	Да		- 2		
2	Нарушение норм техники безопасности	Да		- 2		
3	Травматизм обучающихся и сотрудников в рамках ответственности (в рамках должностной инструкции)	Да		- 2		
4	Невыполнение функций согласно должностной инструкции.	Да		- 2		
	Общее количество баллов:					

Итого общее количество баллов: _____

Роспись: _____

Члены экспертной комиссии: _____ / _____ /
 _____ / _____ /
 _____ / _____ /
 _____ / _____ /

Распространение квалификационной категории педагогическим работникам

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	учитель, преподаватель, воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Старший воспитатель; воспитатель	воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель трудового обучения (технологии)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Музыкальный руководитель; концертмейстер; преподаватель образовательных организаций дополнительного образования (детских школ искусств по видам искусств)
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования (детских школ искусств по видам искусств), концертмейстер	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель

Единовременное премирование и единовременные выплаты (материальная помощь)

Наименование премии и выплаты, условия предоставления	Размер (в рублях)
выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом	до 4000
за личный вклад в обеспечение эффективности образовательного процесса	до 4000
руководство внедрением инновационных технологий в Школе, обобщение и распространение передового опыта на федеральном, международном уровне	до 4000
эффективный контроль за ходом учебно-воспитательного процесса (для заместителей директора)	до 3000
образцовое выполнение должностных обязанностей	до 3000
качественное проведение учебных занятий, внеклассной работы по предмету, внеклассную работу получившее одобрение педагогической общественности на региональном, федеральном, международном уровне	до 3000
создание безопасных условий образовательного процесса (отсутствие детского и производственного травматизма по вине образовательного учреждения, своевременное выполнение предписаний контролирующих органов)	до 2000
санитарное, эстетическое состояние учебного кабинета, эффективное его использование в учебно-воспитательном процессе	до 3000
своевременное и качественное планирование и организацию учебно-воспитательного процесса	до 2000
качественное исполнение обязанностей классного руководителя (с учётом проведённых мероприятий), качественное дежурство по школе	до 2000
качественное ведение учебно-планирующей, учётно-отчётной и другой документации	до 2000
проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям	до 2000
по итогам работы школы за учебный год с учётом личного вклада работников (при наличии экономии фонда заработной платы)	до 2000
работникам школы, принимающим участие в подготовке участников городских профессиональных конкурсов	до 2000
работникам школы за выполнение сверхурочных работ для жизнеобеспечения образовательного учреждения (документация на начало и конец учебного года, аттестация, аккредитация, лицензирование Школы, составление программы развития и т.п.)	до 4000
работа при подготовке и проведении ЕГЭ, организация ППЭ в образовательном учреждении руководителю ППЭ заместителю руководителя ППЭ организаторам дежурным	до 4000
	до 3000
	до 2000
	до 1000

работникам школы за написание сценариев, организацию и проведение праздников Школы, юбилеев, встреч почётных гостей	до 3000
выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ	до 4000
результативное участие в мероприятиях, способствующих проявлению учебных и внеучебных достижений обучающихся	до 3000
награждение почетными грамотами, премиями Президента и Правительства Российской Федерации, Министерства образования и науки Российской Федерации, Департамента образования города Москвы	до 2000
награждение государственными и ведомственными наградами и знаками отличия	до 5000
присвоение государственных и ведомственных званий	до 5000
к профессиональному празднику «День учителя», к праздникам 8 марта, 23 февраля	до 5000
по случаю юбилейных дат (50, 55, 60, 70 лет)	до 2000
в связи с вступлением в брак	до 2000
в связи с рождением ребенка	до 2000
в связи с выходом на пенсию	до 3000
частичная оплата курсов повышения квалификации (при наличии экономии фонда заработной платы)	до 3000
в связи с длительным лечением в стационаре с оперативным вмешательством	до 10000
в связи со смертью члена семьи (муж, жена, родители, дети)	до 3000
в связи со стихийными бедствиями (пожар, кража, потоп)	до 10000
в связи с тяжёлым материальным положением	до 5000