

Согласовано  
с профсоюзным комитетом  
МАОУ СОШ №22  
(протокол от 20.11.2023 №11)

УТВЕРЖДЕНО  
приказом директора  
МАОУ СОШ №22  
от 20.11.2023 № 421

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО**  
**АВТОНОМНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ**  
**«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 22 ИМЕНИ ГЕРОЯ**  
**РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ Д.Е. ИВАНОВА» (МАОУ СОШ №22)**

**1. Общие положения**

Положение об оплате труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 22 имени Героя Российской Федерации Д.Е. Иванова» (далее - Положение) разработано в соответствии с решениями Тамбовской городской Думы Тамбовской области от 26.06.2019 № 1097 «О Положении «Об определении размеров и условий оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа - города Тамбов» и признании утратившими силу отдельных решений Тамбовской городской Думы Тамбовской области», постановления администрации города Тамбова Тамбовской области от 12.07.2019 № 3640 «Об утверждении примерного положения «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, муниципальных образовательных организаций города Тамбова».

1.2. Настоящее положение регулирует порядок оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 22 имени Героя Российской Федерации Д.Е. Иванова» (далее - учреждение).

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

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

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

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

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

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

Работникам учреждения, не отработавшим полностью месячную норму рабочего времени и не выполнившим нормы труда (трудовые обязанности) в связи с временной нетрудоспособностью; нахождением в ежегодных основных и дополнительных оплачиваемых отпусках, ученических отпусках, отпусках без сохранения заработной платы; работой на условиях внутреннего и внешнего совместительства; работой на условиях неполного рабочего времени; нахождением в простое не по вине работника; иными не зависящими от работника причинами, заработная плата выплачивается пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работы.

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

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

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

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

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

Время простоя по вине работника не оплачивается.

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

1.9. Работодатель обязуется в течение 5 (пяти) дней со дня выплаты зарплаты за вторую половину месяца выдать каждому сотруднику расчетный листок по форме, приведенной в приложении 4 к настоящему Положению. Подпись сотрудника о получении листка заносится в журнал выдачи расчетных листков.

## 2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

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

- по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников - 9129 рублей (учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед, преподаватель-организатор ОБЖ, педагог-библиотекарь, методист, педагог-психолог, социальный педагог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования, тьютор, воспитатель, старший вожатый, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель);
- по профессиональной квалификационной группе "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня" - 9129 рублей (бухгалтер, специалист по кадрам, инженер-программист, инженер, программист, инженер-электроник);
- по профессиональной квалификационной группе "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня" - 7282 рублей (заведующий хозяйством);
- по профессиональной квалификационной группе "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня" - 7282 рублей (лаборант);
- по профессиональной квалификационной группе "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня" - 6372 рублей (секретарь);
- по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня - 6372 рублей (вожатый);
- по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня - 7282 рублей (диспетчер образовательного учреждения);
- по профессиональной квалификационной группе должностей руководителей структурных подразделений первого уровня - 10556 рублей;
- по должностям, не включенным в квалификационные группы - 9129 рублей (советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, специалист по охране труда);
- по профессиональной квалификационной группе общепрофессиональных профессий рабочих первого уровня - 6372 рубля (подсобный рабочий);
- по профессиональной квалификационной группе общепрофессиональных профессий рабочих второго уровня - 7282 рублей (водитель).

2.2. Размеры должностных окладов заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения - 16476 рублей.

Размеры должностных окладов заместителя руководителя структурного подразделения устанавливаются на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя структурного подразделения - 12351 рублей.

2.3. Индексация размеров минимальных должностных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам производится в размерах и сроки, установленные постановлением администрации города Тамбова Тамбовской области в соответствии трудовым законодательством. При индексации размеров минимальных должностных окладов (минимальных

должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

### **3. Размеры и условия выплаты повышающих коэффициентов**

3.1. Размеры и условия выплаты повышающих коэффициентов по занимаемой должности:

1) повышающие коэффициенты по занимаемой должности работников учреждения, устанавливаются в следующих размерах:

а) по профессиональной квалификационной группе второго уровня:

2 квалификационный уровень – 0,10 (заведующий хозяйством, диспетчер образовательного учреждения);

б) по профессиональной квалификационной группе третьего уровня:

1 квалификационный уровень – 0,20 (бухгалтер, специалист по кадрам, инженер-программист, инженер, программист, инженер-электроник);

в) по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников:

1 квалификационный уровень – 0,20 (старший вожатый, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель);

2 квалификационный уровень – 0,30 (педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог);

3 квалификационный уровень – 0,40 (методист, педагог-психолог, воспитатель);

4 квалификационный уровень – 0,50 (учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед, преподаватель-организатор ОБЖ, тьютор, педагог-библиотекарь);

г) профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений:

1 квалификационный уровень - 0,30 (руководитель структурного подразделения);

д) по должностям работников не включенных в профессиональные квалификационные группы - 0,40 (советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями)

е) по должностям работников не включенных в профессиональные квалификационные группы - 0,20 (специалист по охране труда).

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

3.2. Для работников учреждения предусмотрены следующие повышающие коэффициенты:

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

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента:

0,30 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,20 - при наличии первой квалификационной категории.

3.2.2. Работникам, которым присвоено почетное звание СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, название которых начинается со слов «Заслуженный», «Народный», «Мастер», «Мастер спорта», «Отличник», «Почетный работник», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)», либо награжденным орденами и медалями, устанавливается повышающий коэффициент в размере 0,15.

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

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

При наличии почетных званий (орденов и медалей) повышающий коэффициент устанавливается со дня присвоения (награждения) и выплачивается на основании данного документа и приказа руководителя учреждения.

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

- кандидата наук - в размере 0,10;

- доктора наук - в размере 0,20.

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

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

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

Персональный повышающий коэффициент может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач. Определенный уровень квалификации может быть достигнут не только путем образования, полученного в организациях высшего и среднего профессионального образования, но и опытом практической работы, который подтверждается записями в трудовой книжке, свидетельствами, аттестационными листами и т.п. Однако для занятий, требующих высокого уровня квалификации, образование, полученное в организациях высшего и среднего профессионального образования, имеет определяющее значение. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента, о размерах, периодах и условиях его выплаты принимается работодателем персонально в отношении конкретного высококвалифицированного работника,

заместителя руководителя, главного бухгалтера МАОУ СОШ №22 по согласованию с курирующим органом администрации города Тамбова Тамбовской области.

Размер персонального повышающего коэффициента не должен превышать 3,0.

Выплата персональных повышающих коэффициентов производится в пределах фонда оплаты труда.

3.4. Повышающие коэффициенты, предусмотренные пунктами 3.1 и 3.2 настоящего положения, устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы и не образуют новый оклад (должностной оклад), новую ставку заработной платы.

Повышающие коэффициенты педагогическим работникам МАОУ СОШ №22 устанавливаются к ставкам заработной платы с учетом фактического объема учебной (преподавательской) работы или фактического объема педагогической работы.

3.5. Размеры, период и условия выплат повышающих коэффициентов, а также критерии установления персонального повышающего коэффициента определяются коллективным договором, локальным нормативным актом.

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

4.1. Для работников учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

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

4.1.2. Выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы. Размер выплаты не должен превышать 100 процентов от должностного оклада.

4.1.3. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы в абсолютном размере. Размер выплаты не должен превышать 100 процентов от должностного оклада.

4.1.4. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы в абсолютном размере. Размер выплаты не должен превышать 100 процентов от должностного оклада.

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

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

- выполнение функций классного руководителя – 20%;
- проверка письменных работ обучающихся – до 20% (от нагрузки);
- учителям русского языка, литературы, математики – 20%;
- учителям начальных классов, учителям иностранного языка, физики, географии, биологии, химии, природоведения, истории, обществознания, искусства, права, экономики, информатики, ОБЖ, технологии, экологии, астрономии – 10%;
- заведование учебными кабинетами (отделами, лабораториями, музеями) – 10%;
- руководство методическими объединениями, цикловыми предметными комиссиями, учебными мастерскими – 10%;
- выполнение другой работы (в соответствии с локальным актом руководителя):
  - членство в городских методических советах – 15%;
  - руководство городскими методическими советами – 15%;
  - выполнение должностных обязанностей в двух корпусах школы в течение одного рабочего дня – 10%;
  - организация деятельности службы медиации, выполнение обязанностей внештатного инспектора по охране прав детства – 30%;
  - выполнение обязанностей наставника одного молодого специалиста – 10%;
  - сопровождение обучающихся в корпус №3 (центр технологического образования) – 10%;
  - выполнение обязанностей секретаря педагогического совета, секретаря педагогических совещаний – 10%;
  - организацию работы научного общества школьников «Совунья», школьного музея – 30%;
  - организацию деятельности инновационных площадок и ресурсных центров, школ-лабораторий – 20%;
  - ведение часов индивидуального обучения больных детей на дому (в соответствии с локальным актом руководителя);

- организация взаимодействия с учреждениями дополнительного образования детей и участие в работе заседаний КДН, ПДН, судебных заседаниях и т.д. – 20%;

- обучение и воспитание обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (в соответствии с локальным актом руководителя);

- ведение дополнительных платных образовательных услуг. Расчет в соответствии с Постановлениями администрации города Тамбова и локальным актом руководителя;

- выполнение должностных обязанностей по обучению детей на высокотехнологическом оборудовании (основание – приказ УОиН от 13.09.2019 №642 «Об утверждении перечня ОО, имеющих высокотехнологичные ученико-места для изучения технологии» – 50%;

- использование в работе спортивных объектов, спортивного оборудования, тренажеров, снаряжения и инвентаря, соответствующего конкретному виду спорта с соблюдением эргономических требований к оборудованию – 50%;

- использование в работе систем, сервисов при ведении электронного документооборота: Парус, 1С:предприятие, СБИС++, СУФД, Свод-Смарт, Бюджет-Смарт, РИАС, КПМО, ЕГИССО, ФИС ФРДО, «Ладошки», «Программный навигатор системы дополнительного образования детей» и др. – 50%;

- выполнение другой работы (в соответствии с локальным актом руководителя):

- Проведение термометрии и организацию утреннего фильтра детей -20%;
- За участие в составе секций регионального учебно-методического объединения в системе общего образования Тамбовской области (основание: приказ ТОГОАУ ДПО ИПК РО от 22.02.2019 №19 «О формировании составов секций регионального учебно-методического объединения в системе общего образования Тамбовской области») – 15%;
- Проведение еженедельных занятий «Разговоры о важном» - 15%;
- За внедрение и реализацию профминимума для учащихся 6-11 классов – 10 %;
- За санитарное состояние кабинетов – 10%;
- За проведение занятий в агломерациях Тамбовской области (в соответствии с заключенными договорами) работниками структурного подразделения Центр дополнительного образования Мобильный технопарк "Кванториум".

4.1.7. Доплата за работу в ночное время в размере 35 процентов должностного оклада, ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в соответствии со [статьей 154](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

4.1.8. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со [статей 152](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

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

4.1.9. Оплата за работу в выходной и нерабочий праздничный день производится в соответствии со [статьей 153](#) Трудового кодекса Российской Федерации, в размере двойной ставки должностного оклада сверх оклада с учетом



компенсационных и стимулирующих выплат за фактически отработанные в выходные дни часы.

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

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

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

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

4.4. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах.

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

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

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

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплаты за стаж непрерывной работы;
- 3) премия по итогам работы за месяц, квартал;
- 4) единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Конкретные виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются локальным нормативным актом работодателя в пределах фонда оплаты труда в процентном отношении к должностным окладам, ставкам заработной платы работников и в абсолютных размерах.

5.2. Ежемесячная стимулирующая **выплата за интенсивность и высокие результаты работы** устанавливается с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения.

Размер выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в пределах фонда оплаты труда и не более **500%** должностного оклада, ставки заработной платы.

При установлении выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы для работников, относящихся к фондам оплаты труда педагогических работников (кроме «Педагогов дополнительного образования» в Детском технопарке «Кванториум - Тамбов» и в Мобильном технопарке «Кванториум»).

Для оплаты труда работников административно- хозяйственного персонала,

используется абсолютный размер, не превышающий 5 (пяти) должностных окладов, ставок заработной платы, в соответствии с *приложением 1*.

Для «Педагогов дополнительного образования» в Детском технопарке «Кванториум - Тамбов» используется процентное отношение к должностным окладам, ставкам заработной платы, в соответствии с *приложением 2*.

Для «Педагогов дополнительного образования» в Мобильном технопарке «Кванториум» используется абсолютный размер, не превышающий 5 (пяти) должностных окладов, ставок заработной платы, в соответствии с *приложением 1*.

**5.3. Выплата за стаж непрерывной работы** в образовательных учреждениях (детские сады, школы, ВУЗы, ССУЗы, образовательные организации дополнительного образования детей и др.) всем работникам, кроме внешних и внутренних совместителей.

Размер выплаты составляет:

Стаж работы	Рекомендуемые размеры выплаты (%)
от 0 до 2 лет	0
от 2 до 5 лет	5
от 5 до 10 лет	10
от 10 до 15 лет	15
от 15 и более	20

Основанием для установления выплаты за стаж непрерывной работы являются:

приказ руководителя образовательного учреждения о приеме на работу (назначении на должность);

трудовая книжка работника;

локальный акт работодателя по установлению работникам образовательного учреждения выплаты за стаж непрерывной работы в образовательных учреждениях (без учета занимаемой должности, рабочей профессии), определенного соответствующей комиссией учреждения;

приказ руководителя о выплате за стаж непрерывной работы работникам образовательного учреждения в конкретном периоде времени (месяце), принятого на основании соответствующего представления комиссии учреждения, при этом решение комиссии образовательного учреждения об установлении доплаты за стаж непрерывной работы должно быть основано с учетом ограничений, определенных настоящим Положением для выплат стимулирующего характера.

Состав комиссии по установлению общего стажа работы, дающего право на установление выплаты за стаж непрерывной работы, и распределению выплат стимулирующего характера, утверждается приказом руководителя образовательного учреждения.

В общий стаж работы, дающий право на установление выплаты за стаж непрерывной работы включаются периоды работы (службы) в должностях, на рабочих профессиях в образовательных учреждениях.

Исчисление общего стажа работы для установления выплаты за стаж непрерывной работы производится в календарном порядке. При подсчете общего стажа работы периоды работы (службы) суммируются.

Записи в трудовой книжке, учитываемые при подсчете общего стажа работы (службы) для установления выплаты за стаж непрерывной работы, должны быть оформлены в соответствии с действующим законодательством.

В случаях, когда в трудовой книжке содержатся неправильные или неточные сведения, которые являются основанием для подтверждения периодов работы (службы), включаемых в общий стаж работы (службы) для установления выплаты за стаж непрерывной работы, в трудовую книжку вносятся изменения в порядке, предусмотренном Правилами ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации.

В случаях, когда в трудовой книжке отсутствуют записи, подтверждающие стаж работы (службы) для установления выплаты за стаж непрерывной работы, данный стаж подтверждается на основании представленных архивных справок с приложением копий документов о назначении и освобождении от должности, о приеме и об увольнении с рабочих профессий, содержащие сведения о периодах работы (службы) в должностях, на рабочих профессиях которые включаются в этот стаж.

В необходимых случаях для подтверждения периодов работы (службы) в должностях, на рабочих профессиях могут представляться копии правовых актов либо выписки из них о назначении на должность, или освобождении от должности, о приеме на рабочую профессию и об увольнении с нее.

При исполнении обязанностей временно отсутствующего работника надбавка за выслугу лет начисляется от оклада, ставки заработной платы по своей основной работе, обусловленной трудовым договором, без учета доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

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

**5.4. Премия по итогам работы за месяц (квартал)** может производиться работникам учреждения в пределах фонда оплаты труда, **не более 100%** должностного оклада, ставки заработной платы работника.

Премия по итогам работы за месяц, квартал устанавливается всем работникам школы в соответствии с *приложением 3*.

Премии устанавливаются отдельно по фондам оплаты труда педагогических работников и работников административно- хозяйственного персонала.

**5.5 Единовременная премия за выполнение особо важных и ответственных работ** осуществляется по итогам их выполнения в абсолютном размере, но не более одного должностного оклада, ставок заработной платы. Размер премии зависит от объема, важности и срочности выполненной работы. Конкретный размер премии устанавливается по представлению директора или заместителя директора с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Особо важными и ответственными работами могут считаться следующие работы:

- внедрение в практику работы новых автоматизированных программ;
- устранения последствий аварий;
- подготовка объектов к учебному году;
- организация работы по обеспечению всеобуча в микрорайоне;
- подготовка и участие в мероприятиях научно-методического, реабилитационного, социокультурного и другого характера мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;
- организация (участие) в системных исследованиях, мониторингах индивидуальных достижений обучающихся;
- другая порученная работа, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения.

**5.6. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления** устанавливаются в трудовом договоре в пределах фонда оплаты труда. Установление объема выплат стимулирующего характера работникам организаций осуществляется после определения суммы средств, требуемых для выплаты работникам и руководителю организации должностных окладов, ставок заработной платы, повышающих коэффициентов, компенсационных выплат.

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

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

6.1.1. выходное пособие при расторжении трудового договора в случаях, предусмотренных статьей 178 Трудового кодекса Российской Федерации;

6.1.2. выходное пособие в случае прекращения трудового договора вследствие нарушения правил заключения трудового договора не по вине работника, начисляемое в соответствии со статьей 84 Трудового кодекса Российской Федерации;

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

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

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

6.2. Для работников учреждения может быть установлена выплата социального характера - материальная помощь, предоставленная отдельным работникам по семейным обстоятельствам, на медикаменты, погребение, в связи с юбилейными датами, за многолетний и добросовестный труд и прочее по заявлению работника в размере не более одного должностного оклада за календарный год.

6.3. Порядок расчета и определение размеров выплат социального характера, указанных в части 1 настоящего приложения, осуществляются работодателем в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

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

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

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

7.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов.

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

7.4. Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше двух 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 изменений в тарификацию.

7.5. Установить сумму оплаты за 1 час индивидуального обучения детей в соответствии с локальным актом руководителя на календарный или учебный год. При организации индивидуального обучения детей на дому в период с 1 по 15 числа каждого месяца производить оплату как за полностью отработанный месяц при условии отработки учебного плана педагогом с учеником за полный месяц.

7.6. Если часы индивидуального обучения являются основной нагрузкой, то размер оплаты труда осуществляется из расчета ставки заработной платы.

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

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

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

1. По должностям: «Заместитель директора», «Руководитель структурного подразделения», «Заместитель руководителя структурного подразделения», «Методист», «Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями»

№ п/п	Критерии	Размер доплаты	Срок действия доплаты
1	Высокий уровень организации и проведения диагностических процедур в рамках системы оценки качества образования (в том числе итоговой аттестации)	Высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации ОГЭ, ЕГЭ - 20 баллов	Единовременно по итогам проведения
		Высокий уровень организации диагностических процедур в рамках внешней системы оценки качества образования – 10 баллов	Единовременно по итогам проведения
		Высокий уровень организации диагностических процедур в рамках внутришкольной системы оценки качества образования – 5 баллов	Единовременно по итогам проведения
2	Положительная динамика качества знаний обучающихся	ярко выражена (выше на 3% и более) – 10 баллов; прослеживается (но не более чем на 3%) – 3 балла	Единовременно по итогам учебного года/ полугодия/ четверти
3	Создание и развитие связей ОО с другими образовательными системами	за каждое направление деятельности 1 балл, (не более 5 баллов)	Ежемесячно, при условии сопровождения деятельности по осуществлению сотрудничества.
4	Участие организации в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ	Организатору работы в рамках мероприятия федерального уровня- 10 баллов, регионального уровня -5 баллов, муниципального уровня – 3 балла школьный уровень – за каждое 0,5 балла	Единовременно по итогам проведения
5	Своевременное и качественное оформление (наличие) документации по курируемым направлениям	Своевременно и качественно- 5 баллов, С замечаниями – 2 балла	По представлению директора, заместителя директора
6	Работа по	Увеличение доли аттестованных	Приказы вышестоящей

	повышению профессионального уровня педагогов, повышение их конкурсной активности, подготовка педагогов-призеров профессиональных конкурсов	педагогов – 2 балла; Участие педагогов в конкурсных мероприятиях: 1 балл – на уровне организации; 2 балла –на муниципальном уровне; 3 балла – на региональном, всероссийском и международном уровне. (при нескольких показателях баллы суммируются, сумма не более 10 баллов)	организации,
7	За результативное личное участие методиста в очных конкурсах, научно практических конференциях, семинарах, единых методических днях и другие.	За каждое мероприятие – 1 балл (не более 10 ежемесячно)	Подтверждающие документы
8	За разработку, экспертизу методических, информационно-аналитических, методических материалов, программ, конкурсов и др.	За каждую разработку, используемую в образовательном процессе – 1 балл (не более 3 ежемесячно)	Наличие подтверждающих документов, публикаций
9	Руководство и/или участие в экспериментальной и проектной деятельности, школ-лабораторий и др.	1 балл – на уровне ОО; 2 балла – на муниципальном ; 5 балла – на региональном ; 7 балла – на всероссийском (при нескольких показателях баллы суммируются, сумма не более 10 баллов)	Подтверждающие документы
10	Динамика развития внебюджетной деятельности, в том числе платных образовательных услуг. Выполнение показателей мун. задания	Положительная динамика по итогам анализа за отчетный период 10% и более – 10 баллов; от 5% до 10% - 5 баллов; менее 5% - 0,2 балла	Представление заместителя директора
11	Социально-психологический климат в организации	Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса, работников школы – от 1 до 5 баллов	Ежемесячно (при условии сохранения показателей по данному критерию)



2. По должности: «Заместитель директора» (административно- хозяйственная работа), «Заведующий хозяйством»

<i>№</i>	<i>Критерий</i>	<i>Размер доплаты</i>	<i>Показатели</i>
1.	<b>Создание условий для осуществления образовательного процесса</b>	Отсутствие нарушений (штрафные санкции) – 10 баллов Наличие легко устранимых нарушений – 6 баллов Наличие нарушений, повлекших предписания, штрафные санкции – 0 баллов	Обеспечение выполнения санитарно-гигиенических требований к условиям обучения в ОО (СанПиН) в части обеспечения температурного, светового режима, режима подачи питьевой воды и т.д.
		Отсутствие нарушений (штрафные санкции) – 10 баллов Наличие легко устранимых нарушений – 6 баллов Наличие нарушений, повлекших предписания, штрафные санкции – 0 баллов	Обеспечение выполнения требований антитеррористической, пожарной и электробезопасности, охраны труда и техники безопасности в помещениях ОО;
		Обеспечение работы пищеблока – от 0 до 2 баллов; Обеспечение безопасности спортивного и игрового оборудования – от 0 до 2 баллов	Сохранение здоровья обучающихся
2.	<b>Развитие материального состояния и инфраструктуры</b>	100% сохранности имущества – 6 баллов; Незначительные, легко восстанавливаемые потери – 4 балла; Потери, несовместимые с развитием материального состояния – 0 баллов	Обеспечение сохранности материальных ценностей, имущества, мебели, инвентаря ОО
		Наличие показателей, свидетельствующих об улучшении материальной базы (приобретение, создание и т.д.) – от 0 до 4 баллов Качество ремонта – от 0 до 4 баллов Отсутствие показателей – 0 баллов	Улучшение материально-технической базы
		Плановая постоянная работа –8 баллов Имеются замечания по данному направлению, но легко устранимые – 5 баллов Не ведется работа (есть предписания) – 0 баллов	Своевременность обеспечения всех помещений ОО оборудованием и инвентарем, отвечающим требованиям правил и норм безопасности жизнедеятельности
		Озеленение территории – 0-2 баллов Организация уборки (санитарное состояние) – 0-2 баллов Состояние ограждения – 0-2	Благоустройство территории

		баллов Деятельность по улучшению состояния территории – 0-2 баллов	
3.	<b>Управленческая деятельность</b>	Отсутствие замечаний – 10 баллов Есть легко устранимые замечания – 5 баллов Грубые нарушения – 0 баллов	Обеспечение качественной работы подчиненного технического и обслуживающего персонала
		Планы составляются вовремя и отражают все необходимые направления работы – 5 баллов Имеются легкоустраимые замечания по ведению данной работы – 3 баллов Показатели отсутствуют – 0 баллов	Оперативное и качественное составление текущих и перспективных планов работ по восстановлению и ремонту зданий
		Нет предписаний и жалоб – 10 баллов Есть предписания и жалобы – 0 баллов	Отсутствие жалоб и предписаний контролирующих органов и служб
		При экономии – 5 баллов При отсутствии экономии – 0 баллов	Рациональное использование ресурсов
		Разработка и своевременное внесение изменений в локальные нормативные документы – от 0 до 2 баллов; Своевременное представление материалов директору и в ОО (статистические отчеты, сведения, аналитические материалы и т.д.) – от 0 до 2 баллов.	Исполнительская дисциплина

### 3. По должности: «Главный бухгалтер», «Бухгалтер»

№ пп	Критерии	Размер доплаты	Срок действия доплаты
1.	Участие организации в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ	ОО как организатор и активный участник работы в рамках мероприятия федерального уровня- 10 баллов, регионального уровня - 5 баллов, муниципального уровня – 1 балл школьного уровня – за каждое 0,5 балла	Единовременно по итогам проведения
2.	Динамика развития внебюджетной деятельности, в том числе платных образовательных	Положительная динамика по итогам анализа за отчетный период 10% и более – 10 баллов ; от 5% до 10% - 5 баллов; менее 5% - 1 балл	

	услуг		
3.	Динамика развития материального обеспечения учреждения	Положительная динамика по итогам анализа за отчетный период 10% и более – 10 баллов, от 5% до 10% - 2 балла, менее 5% - доплата в размере 1балл.	
4.	Безукоризненное исполнение учетной политики ОО и финансовой дисциплины	Отсутствие нарушений (штрафов) – 10 баллов Наличие легко устранимых нарушений – 6 баллов Наличие нарушений, повлекших штрафные санкции – 0 баллов	Ежемесячно (при условии сохранения показателей по данному критерию)
5.	Подготовка и сдача годовой, квартальной и месячной отчетности школы	Своевременно – 5 баллов за вид отчетности С задержкой – 0 баллов	
6.	Высокое качество подготовки и предоставление персонифицированных данных сотрудников в Пенсионный фонд РФ	Своевременно – 10 баллов С задержкой – 0 баллов	
7.	Освоение и внедрение новых компьютерных программ в бухгалтерский учет	За каждую программу 3 балла (не более 15 баллов в сумме)	
8.	Высокое качество и проведение инвентаризации	6 баллов за каждый корпус	
9.	Социально-психологический климат в организации	Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса, работников школы- от 0 до 5 баллов	Ежемесячно (при условии сохранения показателей по данному критерию)

4. По должностям: По всем педагогическим должностям («Учитель», «Учитель (надомное обучение)», «Тьютор», «Преподаватель-организатор ОБЖ», «Старший вожатый», «Учитель- дефектолог», «Учитель- логопед» , «Педагог дополнительного образования», «Педагог дополнительного образования в Мобильном технопарке», «Социальный педагог», «Педагог-психолог», «Педагог-организатор», «Педагог-библиотекарь»)

№	Критерии	Количество баллов	Основание для выплаты
1.	За подготовку обучающихся победителей и призеров в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях	За каждого ученика – <b>победителя</b> Всероссийской олимпиады школьников, и олимпиад, утвержденных приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24.07.2019 №390 «Об утверждении	Подтверждающие документы

	различного уровня, участие учащихся в научно-практической, исследовательской, проектной и другой деятельности.	перечня олимпиад и иных интеллектуальных и (или) творческих конкурсов, мероприятий, направленных на развитие интеллектуальных и творческих способностей, способностей к занятиям физической культурой и спортом, интереса к научной (научно-исследовательской), инженерно-технической, изобретательской, творческой, физкультурно-спортивной деятельности, а также на пропаганду научных знаний, творческих и спортивных достижений на учебный год»: Всероссийский и региональный уровни – 10 баллов; Муниципальный уровень – 4 баллов. За каждого ученика – призера Всероссийской олимпиады школьников: Всероссийский и региональный уровни – 8 балла; Муниципальный уровень – 3 балла. За каждого ученика (команду) победителя или призера конкурсов, соревнований различного уровня, результативное участие учащихся в научно-практической, исследовательской, проектной и другой деятельности – 1 балл (не более 10)	
2.	Организация второй половины дня учащихся, проведение дополнительных занятий по предмету.	За каждую группу – 1,3 балла (не более 15 групп ежемесячно)	При наличии систематической работы по расписанию; полной наполняемости группы, приказы, отчет
3.	За результативное личное участие педагогического работника в очных конкурсах профессионального мастерства. научно практических конференциях, семинарах, единых методических днях и другие.	За очное участие в конкурсах профессионального мастерства Федеральный уровень –10 баллов; Региональный и муниципальный уровень – 4 балла.  За участие в научно практических конференциях, семинарах, единых методических днях и другие. За каждое мероприятие –балл (не более 10 ежемесячно)	Подтверждающие документы

4.	За разработку методических, информационно-аналитических материалов, учебно-методических планов и программ, пособий, методических материалов, конкурсов, олимпиад	За каждую разработку, используемую в образовательном процессе – 1 балл (не более 5 ежемесячно)	Наличие подтверждающих документов, публикаций
5.	За членство в экспертных сообществах (при проведении олимпиад, конкурсных мероприятий и т.д.)	1 балл за одно мероприятие (не более 10 ежемесячно)	Подтверждающие документы, приказы, представление заместителя директора
6.	За активное участие в общественной жизни школы (спортивные, культурно-массовые мероприятия и т.д.)	От 0,1 до 5 баллов за одно мероприятие (не более 25 баллов ежемесячно)	Представление заместителя директора, приказ
7.	За интенсивный труд при выполнении дополнительных обязанностей при проведении оздоровительных кампаний с детьми (в том числе летней)	От 2 до 10 баллов в зависимости от проведенной работы в сжатые сроки.	Подтверждающие документы (план работы, график посещения, отчет, приказ).

5. По должностям: «Секретарь», «Вожатый», «Лаборант», «Диспетчер образовательного учреждения»

№ пп	Критерии	Размер доплаты	Срок действия доплаты
1	Интенсивность работы, обусловленная взаимодействием с участниками образовательного процесса в отдельно расположенных зданиях школы	10 баллов	Ежемесячно (при условии сохранения показателей по данному критерию)
2	Обеспечение благоприятного социально-психологического климата в организации	От 1 до 5 баллов	Ежемесячно (при условии сохранения показателей по данному критерию)
3	Интенсивное использование	1 баллов за каждую программу (не более 3 программ)	Ежемесячно (при условии сохранения показателей)

	автоматизированных программ в профессиональной деятельности		по данному критерию)
4	Высокая эффективность исполнения должностных обязанностей и трудовой дисциплины, обеспечение сохранности школьного имущества	4 балла	Ежемесячно при отсутствии замечаний по направлению профессиональной деятельности
5	Непосредственное участие работника в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных, муниципальных целевых программ	Организатору и активному участнику работы в рамках мероприятия федерального уровня- 4 балла, регионального уровня -3 балла, муниципального уровня – 2 балла школьного уровня – 0,1 балла за каждое	Единовременно по итогам проведения

6. По должностям: «Специалист по кадрам», «Инженер-программист», «Инженер», «Программист», «Специалист по охране труда», «Инженер-электроник».

№ пп	Критерии	Размер доплаты	Срок действия доплаты
1	Интенсивность работы, обусловленная взаимодействием с участниками образовательного процесса в отдельно расположенных зданиях школы	10 баллов	Ежемесячно (при условии сохранения показателей по данному критерию)
2	Обеспечение благоприятного социально-психологического климата в организации	От 1 до 5 баллов	Ежемесячно (при условии сохранения показателей по данному критерию)
3	Интенсивное использование автоматизированных программ в профессиональной	1 балл за каждую программу, не более 5 баллов	Ежемесячно (при условии сохранения показателей по данному критерию)

	деятельности		
4	Высокая эффективность исполнения должностных обязанностей. Своевременное и качественное обеспечение работы информационных сетей и относящихся к ним средств электронных коммуникаций.	6 баллов	Ежемесячно при отсутствии замечаний по направлению профессиональной деятельности
5	Непосредственное участие работника в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных, муниципальных целевых программ	Организатору и активному участнику работы в рамках мероприятия федерального уровня- 4 балла, регионального уровня -3 балла, муниципального уровня – 2 балла школьного уровня- 0,1 балла за каждое	Единовременно по итогам проведения

7. За выполнение обязанностей классного руководителя:

№	Критерии	Количество баллов	Основание для выплаты
<b>Критерий 1. Профессиональная компетентность (максимальный балл-10)</b>			
1.1	Наличие программ индивидуального развития обучающегося, использование технологий (в том числе инклюзивных) работы с особыми категориями учащихся (ОВЗ), состоящими на учете в СОПе, КДН и ведение с ними системной профилактической работы .	За каждого ученика – 0,1 балл	Наличие программы, представление заместителя директора
1.2	Выполнение дополнительной педагогической работы за рамками должностных обязанностей	Охват питанием в классе более 80% -2 балла. Сопровождение учащихся на медосмотр за пределы школы – 1 балл.	Приказ отчеты по питанию Анкетирование и опросы родителей, скриншоты страниц социальных сетей.

	(организация питания обучающихся в школе за отчетный период, организация медосмотров учащихся, ведение электронной статистической документации по школе, организация курса «Профессии в деталях», использование современных каналов обратной связи с родительской и педагогической общественностью (например, Дневник.ru, социальные сети и сервисы) и др.)	Мероприятия по остальным критериям – 2 балла	Документация заместителя директора
1.3	Участие классного руководителя в работе МО классных руководителей, проведение внеурочных занятий, в том числе «Разговоры о важном»	Трансляция опыта 0 баллов – не участвовал в работе ШМО, не проводил «Разговоры о важном»; 2 балла – участвовал в заседании МО (доклад, выступление) или имеет публикацию по вопросам воспитания на одном из сайтов, проводил открытое мероприятие «Разговоры о важном» без обеспечения обратной связи; 3 балла – провел открытое мероприятие в рамках МО, проводил открытое мероприятие «Разговоры о важном» с обеспечением обратной связи	Наличие материала о проведенном мероприятии, сертификаты, дипломы, ксерокопии материалов
<b>Критерий 2. Общественная активность (максимальный балл-8)</b>			
2.2	Количество инициированных классным руководителем и реализованных социально-значимых мероприятий	Одно мероприятие – 2 балла	Подтверждающие документы (план работы, отчет), представление заместителя директора
2.3	Систематичность в отчетном периоде внеурочной деятельности (экскурсии,	Один вид деятельности – 2 балла	Подтверждающие документы (план работы, отчет), представление заместителя директора



	практические, экспериментальные работы, проектная деятельность)		
<b>Критерий 3. Личностные качества (максимальный балл-8)</b>			
3.1	Способность вести за собой к достижению намеченной цели, стимулировать и поддерживать инициативы обучающихся и их родителей.	Одно мероприятие – 0,5 балла (не более 8 баллов)	Подтверждающие документы (план работы, отчет), представление заместителя директора Диагностики лидерских способностей (Е. Жариков, Е. Крушельницкий)
3.2	Сформированность установок толерантности по отношению ко всем участникам образовательного процесса.	<b>0 баллов</b> – низкий уровень толерантности, высокий уровень конфликтности; <b>2 балла</b> – средний уровень толерантности и конфликтности; <b>3 балла</b> – высокий уровень толерантности при низком или среднем уровне конфликтности.	Модифицированная методика на выявление уровней эмпатии, толерантности, конфликтности учителя авторов В.В. Бойко, И.М.Юсупова

#### 8. По должности: «Водитель»

№ пп	Критерии	Размер доплаты	Срок действия доплаты
1	Обеспечение сохранности имущества	5 баллов	Ежемесячно при условии сохранения показателей по данному критерию
2	Содержание автомобиля в технически исправном состоянии.	5 баллов	Ежемесячно при условии сохранения показателей по данному критерию
3	Отсутствие ДТП	5 баллов	Ежемесячно при условии сохранения показателей по данному критерию
4	Содержание в образцовом порядке мест для хранения, стоянки и ремонта автотранспорта	От 0 до 4 баллов	Ежемесячно при условии сохранения показателей по данному критерию

#### 9. По должности: руководитель структурного подразделения (начальник лагеря) (структурное подразделение ЛДПД)

№ пп	Критерии	Размер доплаты	Срок действия доплаты
1	Соответствие деятельности лагеря требованиям	7 баллов – отсутствие предписаний в смену	Ежемесячно при условии сохранения показателей по данному критерию

	законодательства		
2	Удовлетворенность участников летнего отдыха качеством предоставляемых услуг	5 баллов - отсутствие обращений (жалоб)	Ежемесячно при условии сохранения показателей по данному критерию
3	Информационная открытость	6 баллов – наличие информации о деятельности лагеря на стендах, сайте	Ежемесячно при условии сохранения показателей по данному критерию
4	Выполнение объема муниципального задания по набору детей	7 баллов – выполнение на 100 % 4 балла – 95-99 % 3 балла – 90-94 %	Ежемесячно при условии сохранения показателей по данному критерию
5	Обеспечение безопасных условий пребывания в лагере	5 баллов - отсутствие травматизма и заболеваний детей	Ежемесячно при условии сохранения показателей по данному критерию
6	Своевременное, результативное выполнение распоряжений директора и мероприятий, не вошедших в план работы	7 баллов – отсутствие замечаний	Ежемесячно при условии сохранения показателей по данному критерию
7	Эстетические условия, подготовка к открытию лагеря	6 баллов – участие в подготовке к открытию лагеря	Ежемесячно при условии сохранения показателей по данному критерию
8	Оформление помещений лагеря	5 баллов – участие в оформлении помещений	Ежемесячно при условии сохранения показателей по данному критерию
9	Благоустройство территории	5 баллов – благоустройство территории	Ежемесячно при условии сохранения показателей по данному критерию
10	Общие показатели сохранности контингента	7 баллов – сохранность свыше 80 % 3 балла – сохранность от 50 до 80 %	Ежемесячно при условии сохранения показателей по данному критерию

#### 10. По должности: воспитатель (структурное подразделение ЛДПД)

№ пп	Критерии	Размер доплаты	Срок действия доплаты
1	Отсутствие замечаний по выполнению должностных обязанностей	4 балла – отсутствие дисциплинарных взысканий, соблюдение сроков и порядка предоставления всех видов отчетности, информации по отдельным запросам начальника лагеря, детей и их родителей	Ежемесячно при условии сохранения показателей по данному критерию
2	Удовлетворенность участников летнего отдыха качеством предоставляемых услуг	5 баллов - отсутствие обращений (жалоб)	Ежемесячно при условии сохранения показателей по данному критерию
3	Открытость	5 баллов – наличие	Ежемесячно при условии

	педагогической деятельности	фотоматериалов, программ, отчетов о деятельности, ежедневные сведения по отряду	сохранения показателей по данному критерию
4	Увеличение численности детей в отряде (по запросам)	5 баллов – наполняемость отряда от 25 до 30 чел. 4 балла – от 20 до 25 чел.	Ежемесячно при условии сохранения показателей по данному критерию
5	Обеспечение безопасных условий пребывания в лагере	4 балла - отсутствие травматизма и заболеваний детей	Ежемесячно при условии сохранения показателей по данному критерию
6	Уровень организации каникулярного отдыха	5 баллов – охват детей для участия в отрядных и общелагерных мероприятиях, детских объединениях по интересам (более 90% от количества воспитанников отряда) 4 балла – охват детей для участия в отрядных и общелагерных мероприятиях, детских объединениях по интересам (до 90% от количества воспитанников отряда)	Ежемесячно при условии сохранения показателей по данному критерию
7	Совершенствование форм и содержания	5 баллов – охват детей для участия в отрядных и общелагерных мероприятиях, детских объединениях по интересам (более 90% от количества воспитанников отряда) 4 балла – охват детей для участия в отрядных и общелагерных мероприятиях, детских объединениях по интересам (до 90% от количества воспитанников отряда)	Ежемесячно при условии сохранения показателей по данному критерию
8	Эстетические условия, подготовка к открытию лагеря	6 баллов – участие в подготовке к открытию лагеря	Ежемесячно при условии сохранения показателей по данному критерию
9	Оформление помещений лагеря	5 баллов – участие в оформлении помещений	Ежемесячно при условии сохранения показателей по данному критерию
10	Благоустройство территории	5 баллов – благоустройство территории	Ежемесячно при условии сохранения показателей по данному критерию
11	Сохранность контингента	5 баллов – сохранность свыше 80 % 3 балла – сохранность от 50 до 80 %	Ежемесячно при условии сохранения показателей по данному критерию
12	Выполнение плана отряда, программы лагеря	3 балла – выполнение программы лагеря, планов отряда	Ежемесячно при условии сохранения показателей по данному критерию

13	Качественное выполнение дополнительных видов работ (по приказу, устные распоряжения)	3 балла – качественное выполнение	Ежемесячно при условии сохранения показателей по данному критерию
----	--	-----------------------------------	---

11. По должности: инструктор по физической культуре (структурное подразделение ЛДПД)

№ п/п	Критерии	Размер доплаты	Срок действия доплаты
1	Отсутствие замечаний по выполнению должностных обязанностей	4 балла – отсутствие дисциплинарных взысканий, соблюдение сроков и порядка предоставления всех видов отчетности, информации по отдельным запросам начальника лагеря, детей и их родителей	Ежемесячно при условии сохранения показателей по данному критерию
2	Удовлетворенность участников летнего отдыха качеством предоставляемых услуг	5 баллов - отсутствие обращений (жалоб)	Ежемесячно при условии сохранения показателей по данному критерию
3	Открытость педагогической деятельности	5 баллов – наличие фотоматериалов, программ, отчетов о деятельности, ежедневные сведения по отряду	Ежемесячно при условии сохранения показателей по данному критерию
4	Увеличение численности детей в отряде (по запросам)	5 баллов – наполняемость отряда от 25 до 30 чел. 4 балла – от 20 до 25 чел.	Ежемесячно при условии сохранения показателей по данному критерию
5	Обеспечение безопасных условий пребывания в лагере	5 баллов - отсутствие травматизма и заболеваний детей	Ежемесячно при условии сохранения показателей по данному критерию
6	Уровень организации каникулярного отдыха	5 баллов – охват детей для участия в отрядных и общелагерных мероприятиях, детских объединениях по интересам (более 90% от количества воспитанников отряда) 4 балла – охват детей для участия в отрядных и общелагерных мероприятиях, детских объединениях по интересам (до 90% от количества воспитанников отряда)	Ежемесячно при условии сохранения показателей по данному критерию
7	Совершенствование форм и содержания	5 баллов – охват детей для участия в отрядных и общелагерных мероприятиях, детских объединениях по интересам (более 90% от	Ежемесячно при условии сохранения показателей по данному критерию

		количества воспитанников отряда) 4 балла – охват детей для участия в отрядных и общелагерных мероприятиях, детских объединениях по интересам (до 90% от количества воспитанников отряда)	
8	Эстетические условия, подготовка к открытию лагеря	6 баллов – участие в подготовке к открытию лагеря	Ежемесячно при условии сохранения показателей по данному критерию
9	Оформление помещений лагеря	5 баллов – участие в оформлении помещений	Ежемесячно при условии сохранения показателей по данному критерию
10	Благоустройство территории	5 баллов – благоустройство территории	Ежемесячно при условии сохранения показателей по данному критерию
11	Сохранность контингента	4 балла – сохранность свыше 80 % 3 балла – сохранность от 50 до 80 %	Ежемесячно при условии сохранения показателей по данному критерию
12	Выполнение плана отряда, программы лагеря	3 балла – выполнение программы лагеря, планов отряда	Ежемесячно при условии сохранения показателей по данному критерию
13	Качественное выполнение дополнительных видов работ (по приказу, устные распоряжения)	3 балла – качественное выполнение	Ежемесячно при условии сохранения показателей по данному критерию

## 12. По должности: старший вожатый (структурное подразделение ЛДПД)

№ пп	Критерии	Размер доплаты	Срок действия доплаты
1	Отсутствие замечаний по выполнению должностных обязанностей	5 баллов – отсутствие дисциплинарных взысканий, соблюдение сроков и порядка предоставления всех видов отчетности, информации по отдельным запросам начальника лагеря, детей и их родителей	Ежемесячно при условии сохранения показателей по данному критерию
2	Удовлетворенность участников летнего отдыха качеством предоставляемых услуг	5 баллов - отсутствие обращений (жалоб)	Ежемесячно при условии сохранения показателей по данному критерию
3	Открытость педагогической деятельности	5 баллов – наличие фотоматериалов, программ, отчетов о деятельности, ежедневные сведения по отряду	Ежемесячно при условии сохранения показателей по данному критерию
4	Увеличение численности	5 баллов – наполняемость	Ежемесячно при условии

	детей в отряде (по запросам)	отряда от 25 до 30 чел. 4 балла – от 20 до 25 чел.	сохранения показателей по данному критерию
5	Обеспечение безопасных условий пребывания в лагере	5 баллов - отсутствие травматизма и заболеваний детей	Ежемесячно при условии сохранения показателей по данному критерию
6	Уровень организации каникулярного отдыха, совершенствование форм и содержания	5 баллов – охват детей для участия в отрядных и общелагерных мероприятиях, детских объединениях по интересам (более 90% от количества воспитанников отряда) 4 балла – охват детей для участия в отрядных и общелагерных мероприятиях, детских объединениях по интересам (до 90% от количества воспитанников отряда)	Ежемесячно при условии сохранения показателей по данному критерию
7	Эстетические условия, подготовка к открытию лагеря	6 баллов – участие в подготовке к открытию лагеря	Ежемесячно при условии сохранения показателей по данному критерию
8	Оформление помещений лагеря	5 баллов – участие в оформлении помещений	Ежемесячно при условии сохранения показателей по данному критерию
9	Благоустройство территории	5 баллов – благоустройство территории	Ежемесячно при условии сохранения показателей по данному критерию
10	Сохранность контингента	5 баллов – сохранность свыше 80 % 3 балла – сохранность от 50 до 80 %	Ежемесячно при условии сохранения показателей по данному критерию
11	Выполнение плана отряда, программы лагеря	5 баллов – выполнение программы лагеря, планов отряда	Ежемесячно при условии сохранения показателей по данному критерию
12	Качественное выполнение дополнительных видов работ (по приказу, устные распоряжения)	4 балла – качественное выполнение	Ежемесячно при условии сохранения показателей по данному критерию

### 13. По должности: подсобный рабочий

№ пп	Критерии	Размер доплаты	Срок действия доплаты
1	Эффективность и качество выполнения работ	6 баллов – высокое качество организации работ	Ежемесячно при условии сохранения показателей по данному критерию
2	Соблюдение норм техники безопасности	6 баллов – отсутствие нарушений при выполнении требований пожарной безопасности	Ежемесячно при условии сохранения показателей по данному критерию

3	Уровень исполнительской дисциплины	6 баллов – качественное и добросовестное выполнение функциональных обязанностей	Ежемесячно при условии сохранения показателей по данному критерию
4	Внеплановые мероприятия	5 баллов - оперативность выполнения работ по устранению последствий непредвиденных ситуаций	Ежемесячно при условии сохранения показателей по данному критерию
5	Отсутствие обоснованных жалоб и претензий со стороны учащихся	7,5 баллов - участие в профессиональных конкурсах	Ежемесячно при условии сохранения показателей по данному критерию
6	Отсутствие обоснованных жалоб и претензий со стороны сотрудников	7,5 баллов - участие в профессиональных конкурсах	Ежемесячно при условии сохранения показателей по данному критерию
7	Количество нарушений должностной инструкции работника	6 баллов – отсутствие нарушений	Ежемесячно при условии сохранения показателей по данному критерию
8	Количество нарушений правил внутреннего трудового распорядка, приказов	6 баллов – отсутствие нарушений	Ежемесячно при условии сохранения показателей по данному критерию
9	Эффективность и качество выполнения работ	6 баллов – высокое качество организации работ	Ежемесячно при условии сохранения показателей по данному критерию
10	Соблюдение норм техники безопасности	6 баллов – отсутствие нарушений при выполнении требований пожарной безопасности	Ежемесячно при условии сохранения показателей по данному критерию

**1 балл = 1000 рублей, в соответствии с локальным актом руководителя, согласованным с профсоюзным комитетом школы на каждый учебный год.**

**Перечень критериев  
установления выплаты стимулирующего характера за интенсивность и  
высокие результаты работы по должностям педагогических работников –  
«Педагог дополнительного образования» в Детском технопарке «Кванториум  
- Тамбов»**

На каждый месяц формируется фонд выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы ПДО структурного подразделения МАОУ СОШ №22 «Детский технопарк «Кванториум-Тамбов».

Распределение средств фонда происходит пропорционально индивидуальному рейтингу ПДО. Индивидуальный рейтинг ПДО представляет собой долю (измеряемую в долях единицы) отдельного ПДО в общем рейтинге структурного подразделения

№ п/п	Критерии	Размер доплаты	Срок действия доплаты
1.	Сохранение контингента учащихся	Пропорционально индивидуальному рейтингу ПДО	Единовременно (по итогам составления личного рейтинга за месяц)
2.	Проектная деятельность	Пропорционально индивидуальному рейтингу ПДО	Единовременно (по итогам составления рейтинга за месяц)
3.	Методическая работа	Пропорционально индивидуальному рейтингу ПДО	Единовременно (по итогам составления рейтинга за месяц)
4.	Организационная деятельность	Пропорционально индивидуальному рейтингу ПДО	Единовременно (по итогам составления рейтинга за месяц)
5.	Участие в мероприятиях по привлечению и набору учащихся	Пропорционально индивидуальному рейтингу ПДО	Единовременно (по итогам составления рейтинга за месяц)
<b>Максимальный размер выплаты относительно фонд выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы</b>			<b>100%</b>

**Составление рейтинга ПДО структурного подразделения.**

№п/п	Показатель	Индикатор	Оценка индикатора	Инструменты и способы оценки
<b>Критерий 1. Сохранение контингента учащихся</b>				
1	<u>Посещаемость занятий</u>	Фактическая посещаемость занятий	<u>количество посещений</u>	Журнал посещения
<b>Критерий 2. Вовлечение учащихся в проектную деятельность</b>				
	<b>Показатель</b>	<b>Индикатор</b>	<b>Оценка индикатора</b>	<b>Инструменты и способы оценки</b>
2	<u>Проектная деятельность</u>	Результаты проектной деятельности обучающихся	Количество детей, участвующих со своими проектами в отчетных мероприятиях	Оценка результатов работы учащихся



3	Участие в конкурсах	Количество проектных команд, участвующих в конкурсах	Присвоение соответствующего балла из таблицы 1.	Учет документальных свидетельств об участии (сертификаты, грамоты и т.д.)
<b>Критерий 3. Методическая работа</b>				
4	<u>Методические разработки</u>	Количество утвержденных методических разработок	Количество разработок, утвержденных руководителем структурного подразделения	Согласование с методистами и руководителем структурного подразделения
<b>Критерий 4. Организационная деятельность</b>				
5	Содействие в проведении мероприятий	Участие в проведении мероприятий структурного подразделения	Присвоение соответствующего балла из таблицы 2.	Учет фактических выполненных работ и типа мероприятия
<b>Критерий 5. Участие в мероприятиях по привлечению и набору учащихся</b>				
6	<u>Продвижение в социальных сетях</u>	Создание контента и размещение его на различных Интернет-площадках	Присвоение соответствующего балла из таблицы 3.	Согласование с руководителем структурного подразделения

Расчет индивидуального рейтинга ПДО осуществляется по формуле:

$$ИР_{ПДО} = \sum_1^6 \left[ \frac{ИИ_{ПДО}}{СИ_{ПДО}} \times ВК_{И} \right]$$

где ИИ<sub>ПДО</sub> – индивидуальное значение индекса ПДО;

СИ<sub>ПДО</sub> – суммарное значение индекса по всем ПДО структурного подразделения;

ВК<sub>И</sub> – весовой коэффициент индекса из таблицы 4.

Таблица 1 – Баллы за участие в конкурсах

Уровень конкурса	Характер участия	
	Призер	Участник
Международные	10	9
Всероссийские	8	7
Межрегиональные	6	5
Областные	4	3
Муниципальные	2	1

Примечание: принимаются дипломы (сертификаты или иное), подтверждающие участие кванторианцев в конкурсе от педагога дополнительного образования, но не более 5 за период.

Таблица 2 – Баллы за организационную деятельность\*

	Инициатор организатор	Исполнитель ключевой роли	Научное и методическое руководство	Экспертиза проектов	Обеспечение участия детей	Вспомогательные задачи
--	-----------------------	---------------------------	------------------------------------	---------------------	---------------------------	------------------------

Хакатон	30 25/30	25 15/18	20/10 20	15	10/8 7/10	10
Кейс-чемпионат	10/11 10/11	9/10 9/10	15 /	13	6/ 6/8	5
Конкурс	20/ 5/8	15/15 5/8	13 /	10	5/8 /	5
Деловая игра	8/10 8/15	7/8	6	5	3/4 3/4	3
Мастер-класс	8/10 /	6/7	3	5	3/4 3/4	3
Экскурсия	5/7 /	3/7 /			2/5 /	1
* В ячейке баллы представлены следующим образом $\frac{\text{Внутреннее мероприятие/Выездное мероприятие}}{\text{Учащиеся кванториана/Учащиеся других организаций}}$ . Бал за участие в мероприятии определяется путем выбора вида мероприятия и своей роли в нем. В конкретной ячейке необходимо сложить верхний и нижний бал.						

Примечание: максимальное количество баллов за организационную деятельность в рейтинг принимается не более 80 за период.

Таблица 3 – Баллы за создание и размещение контента

Статья (от двух листов)	Отредактированный готовый видеоклип, связанный с деятельностью структурного подразделения	Графические материалы	Тематические посты в социальных сетях
10	8	6	2

Примечание: максимальное количество баллов за размещение контента в рейтинг принимается не более 30 за период.

Таблица 4 - Весовой коэффициент каждого индикатора

	Посещаемость занятий	Проектная деятельность	Участие в конкурсах	Методические разработки	Содействие в проведении мероприятий	Продвижение в социальных сетях	Суммарный вес
ЯНВАРЬ	0,3	0,05	0,05	0,2	0,1	0,3	<b>1</b>
ФЕВРАЛЬ	0,2	0,1	0,2	0,1	0,2	0,2	<b>1</b>
МАРТ	0,2	0,3	0,2	0,05	0,1	0,15	<b>1</b>
АПРЕЛЬ	0,2	0,3	0,2	0,05	0,1	0,15	<b>1</b>
МАЙ	0,1	0,2	0,1	0,1	0,2	0,3	<b>1</b>
ИЮНЬ	0	0,2	0,2	0,2	0	0,4	<b>1</b>
СЕНТЯБРЬ	0,2	0,1	0,1	0,1	0,2	0,3	<b>1</b>
ОКТАБРЬ	0,2	0,1	0,1	0,1	0,2	0,3	<b>1</b>
НОЯБРЬ	0,2	0,2	0,2	0,05	0,3	0,05	<b>1</b>
ДЕКАБРЬ	0,1	0,2	0,1	0,2	0,1	0,3	<b>1</b>

### ПРИЛОЖЕНИЕ 3

Критерии для выплаты стимулирующего характера - премия по итогам работы за месяц, квартал по фондам оплаты труда педагогических работников  
МАОУ СОШ №22

#### Все педагогические должности

№	Критерии	Баллы	Основание для выплаты
1	Высокие результаты ГИА (ЕГЭ, ОГЭ), независимой оценки качества образования (внутренней и внешней)	1 балл за каждого 100-бальника на ЕГЭ 0,5 балла за каждого высокобальника на ОГЭ, ЕГЭ. 2 балла – показатели качества при 100% обученности от 80 до 100%; 1 балл – показатели качества при 100% обученности от 70 до 80%.	По результатам внутреннего, внешнего мониторингов, экзаменов, проверочных работ
2	Высокое качество подготовки и проведения внеклассных и внеурочных мероприятий (по итогам отчетного периода).	высокое качество – 5 баллов	Представление заместителя директора, методиста
3	Результаты обучающихся – победителей и призёров олимпиад, конкурсов, НПК, соревнований	За каждого ученика: Уровень-победитель: Международный, всероссийский, межрегиональный, региональный уровни – 5 баллов; 3 балла – муниципальный уровень-победитель. Уровень призер: 3 балла – региональный уровень-призёр; 2 балла – муниципальный уровень-призёр.	Наградной материал, приказы
4	Эффективность ведения электронных журналов и дневников успеваемости;  регионального проекта «Доступное дополнительное образование»	2	Результаты мониторинга
5	Эффективное участие в реализации городских и региональных площадок, щколы-лаборатории	2 балла за одно мероприятие	Приказы вышестоящей организации, представление заместителя

			директора
6	Результативность участия работника в научно-методической деятельности.	За каждое мероприятие: 2 балла – всероссийский; 1 балл.– региональный и муниципальный уровень.	Результаты отчета, наградной материал, справка
7	<b>Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения:</b>		Представление курирующих данное направление заместителей директора, методиста по итогам отчетного периода.
	- высокий уровень исполнительской дисциплины и работы с документами (качественная подготовка и своевременная сдача отчетов, заполнение личных дел, журналов , текущих документов и др.).	2 балла	
	-отсутствие замечаний за нарушение трудовой дисциплины за отчетный период	2 балла	
	-отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	2 балла	
	-своевременное, точное и качественное выполнение распоряжений директора и его заместителей	2 балла	
8	Высокое качество оформления документации в выпускных классах	5 баллов	Представление заместителей директора
9	Качественный труд при организации летней оздоровительной кампании	3 балла	Приказ по итогам, отчеты
10	Проведение на высоком уровне открытых уроков, семинаров, мастер- классов	За каждое мероприятие  3балла– федеральный уровень; 2балла–областной и муниципальный уровень; 1балл–школьный уровень	Представление курирующих данное направление заместителя директора, методиста
11	Образцовое содержание кабинета	1 балл	Смотр кабинетов (по итогам отчетного периода, четверти, полугодия)

Критерии для выплаты стимулирующего характера - премия по итогам работы за месяц (квартал) по **фонду оплаты труда работников административно- хозяйственного персонала**  
**МАОУ СОШ №22**

**Должности: «Заместитель директора», «Руководитель структурного подразделения», «Заместитель руководителя структурного подразделения»**

№	критерий	баллы	Основание для выплат
1	Увеличение доли победителей олимпиад, конкурсов интеллектуальной, творческой и социальной направленностей по сравнению с предыдущим годом	5	Наградной материал, аналитическая справка, приказ директора
2	Эффективность управленческой деятельности (проблемный анализ, планы работы, качественное ведение документации)	3	Качественное выполнение планов, анализа работы. Отсутствие замечаний.
4	Позитивная динамика учебных достижений обучающихся по предметам при проведении государственной итоговой аттестации, работ НОКО , ВПР.	3	Результаты проверок. Аналитические документы. Приказы.
5	Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся, административного контроля, мероприятий регионального и всероссийского уровней.	2	Результаты проверок. Аналитические документы. Приказы.
7	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (управляющий совет, методический совет, школьные методические объединения)	0,5	Протоколы заседаний
8	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчетов, проверки журналов, личных дел учащихся и т.п.)	0,5	Справка
9	Организация сотрудничества с социальными партнёрами.	0,3	План, отчет, фото-отчет. Договоры, планы работы, базы данных
10	Высокая результативность участия учреждения в различных мероприятиях	0,2	Наградные документы
11	Качественное методическое сопровождение педагогов. Подготовка документации на получение грантов, званий, наград, премий	0,2	Наличие подтверждающих материалов (планов, методических материалов, участие и высокие результаты профессионального роста педагогов)
12	Эффективность ведения электронных журналов и дневников успеваемости; регионального проекта «Доступное дополнительное образование»	0,1	Результаты мониторинга

**Должности: «Заместитель директора (административно-хозяйственная часть), «Заведующий хозяйством»**

№	Критерии премиальных выплат	Баллы	Основание для выплаты
1.	Исправное состояние освещения, систем отопления, рациональное использование материалов для хозяйственных целей	2	Отсутствие жалоб
2.	Качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы. Качественная организация технического персонала по обеспечению требований СанПиНа	2	Отчет Внеплановые проверки (справка)
3.	Качественное обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	2	Результаты проверок. Отчет
4.	Высокое качество ремонтных работ по подготовке школы к новому учебному году	2	Акт, справка-отчет
5.	Высокая организация содержания зданий и окружающей территории в надлежащем порядке, соблюдения установленных лимитов на потребление теплоэнергосносителей	2	Справка
6.	Высокое качество деятельности: -отсутствие нарушений по результатам проверки деятельности ОО;	0,5	Акт проверки.
	-отсутствие жалоб со стороны сотрудников ОО на качество сервиса организационных мероприятий;	0,1	
	отсутствие замечаний, выявленных в проведении проверок, ревизий финансово-хозяйственной деятельности,	0,4	
	отсутствие предписаний контролирующих и надзорных органов	0,3	
	- своевременное и качественное предоставление отчетности, ведение документации; предоставление информации по запросу вышестоящих и надзорных органов	0,2	

### Должность «Главный бухгалтер»

№	Критерии	Баллы	Основание для выплаты
1	Своевременное и достоверное представление отчетности. Качественное ведение документации	2	Справка- отчет. Отсутствие замечаний. Акты проверок
2	Эффективная организация бухучёта хозяйственно-финансовой деятельности ОО	2	
3	Качественный своевременный контроль за экономным использованием материальных, трудовых и финансовых ресурсов, сохранностью имущества ОО	2	
4	Соблюдение в помещении бухгалтерии правил хранения документов строгой отчётности, противопожарных и санитарных норм	0,5	Акты проверок . Отсутствие замечаний
5	Своевременное и качественное исполнение календарного финансового плана, освоение бюджетных средств	2	
6	Качественное проведение инвентаризации , товарно-материальных ценностей, расчетов и платежных обязательств в соответствии с установленными правилами	2	Инвентаризационная ведомость Акты проверок
7.	Динамика развития внебюджетной деятельности, в том числе платных образовательных услуг	2	Мониторинг
8	Высокое качество деятельности - отсутствие нарушений по результатам проверки деятельности ОО	0,3	Отсутствие нарушений по результатам проверки
9	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников ОУ на качество сервиса организационных мероприятий;	0,1	
10	Своевременное и качественное предоставление отчетности, ведение документации	0,2	

### Должность «Бухгалтер»

№	Критерии	Баллы	Основание для выплаты
1.	Своевременное и качественное составление и представление бухгалтерской, налоговой отчетности.	2	Справка-отчет
2.	Соблюдение установленных сроков уплаты платежей по налогам и платежей во внебюджетные фонды статистической отчётности.	2	
3.	Качественное ведение регистров бухгалтерского учета	0,5	Отсутствие замечаний
4.	Эффективность работы по электронному документообороту	0,4	Отчёт
5.	Высокое качество деятельности - отсутствие нарушений по результатам проверки деятельности структурного подразделения;	0,3	Отсутствие нарушений по результатам проверки
6.	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников ОУ на качество сервиса организационных мероприятий;	0,1	
7.	Своевременное и качественное предоставление отчетности, ведение документации	0,2	

## Должности «Секретарь», «Специалист по кадрам»

№	Критерии	Баллы	Основание для выплаты
1.	Качественное ведение документооборота. Эффективность работы по электронному документообороту.	0,5	Отсутствие замечаний
2.	Ведение электронного документооборота с другими организациями и учреждениями, своевременное и качественное предоставление отчетности, ведение документации	0,3	Наличие подтверждающих документов
3.	Отсутствие обоснованных претензий членов коллектива, учащихся, родителей по поводу оформления справочной документации	0,2	Отсутствие обоснованных заявлений
4.	Высокое качество деятельности - отсутствие нарушений по результатам проверки деятельности ОО	2	Отсутствие нарушений по результатам
5.	Внедрение рационализаторских предложений в соответствии с функционалом	0,1	проверки

## Должности: «Лаборант», «Инженер-программист», «Инженер», «Программист», «Специалист по охране труда», «Инженер-электроник», «Диспетчер образовательного учреждения»

№ п/п	Критерии	Баллы	
1	Отсутствие замечаний за нарушение трудовой дисциплины за соответствующий период	2	Отсутствие обоснованных заявлений
	Высокое качество деятельности - отсутствие нарушений по результатам проверки деятельности ОО;	2	Отсутствие нарушений по результатам проверки
	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников ОО на качество организационных мероприятий	2	Отсутствие обоснованных заявлений
	Своевременное и точное выполнение распоряжений директора и его заместителей	2	Представление зам.директора
	Своевременный и качественный ремонт оборудования Качественное проведение необходимых технических расчетов, простых смет, несложных проектов. Высокая эффективность эксплуатации техники и оборудования	0,5	Справки контроля, отчеты
2	Внедрение в образовательный (рабочий) процесс новых форм организации труда	0,2	Представление зам.директора
	Своевременное и качественное предоставление отчетности, ведение документации, официального сайта	0,2	отчеты
	Внедрение рационализаторских предложений в соответствии с функционалом	0,1	Представление зам.директора



### Должность «Вожатый»

№	Критерии	Баллы	Основание для выплаты
1	Высокое качество подготовки и проведения внеклассных и внеурочных мероприятий (по итогам отчетного периода).	высокое качество – 1 баллов	Представление заместителя директора, методиста
2	Результаты обучающихся – победителей и призёров конкурсов, соревнований, научно-практических конференций	За каждое мероприятие: 3 балла – международный, всероссийский, межрегиональный уровни; 2 балла – региональный уровень, 1 балл – муниципальный уровень	Наградной материал, приказы
3	Эффективное участие в реализации городских и региональных площадок, школы-лаборатории	2 балла за одно мероприятие	Приказы вышестоящей организации, представление заместителя директора, методиста
4	Результативность участия работника в научно-методической деятельности.	За каждое мероприятие 1 балл.	Результаты отчета, наградной материал, справка
5	<b>Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения:</b>		Представление курирующих данное направление заместителей директора, методиста по итогам отчетного периода.
	- высокий уровень исполнительской дисциплины и работы с документами (качественная подготовка и своевременная сдача отчетов, заполнение личных дел, журналов, текущих документов и др.).	0,2 балла	
	-отсутствие замечаний за нарушение трудовой дисциплины за отчетный период	0,2 балла	
	-отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	0,2 балла	
	-своевременное, точное и качественное выполнение распоряжений директора и его заместителей	0,2 балла	
6	Качественный труд при организации оздоровительной кампании, в том числе летней	0,3 балла	Приказ по итогам, отчеты
7	Образцовое содержание кабинета	0,1 балл	Смотр кабинетов (по итогам отчетного периода, четверти, полугодия)

**1 балл = 1000 рублей, в соответствии с локальным актом руководителя, согласованным с профсоюзным комитетом школы на каждый учебный год.**

Расчетный листок

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК ЗА \_\_\_\_\_ 202\_  
**ФИО (Таб.номер)**

**К выплате:** \_\_\_\_\_

Организация: МАОУ СОШ №22

Должность: \_\_\_\_\_

Подразделение: \_\_\_\_\_

Оклад \_\_\_\_\_

(тариф): \_\_\_\_\_

Вид	Период	Рабочие		Оплачено	Сумма	Вид	Период	Сумма
		Дни	Часы					
<b>Начислено:</b>						<b>Удержано:</b>		
Оплата по окладу	____. 202_			____ дн.		НДФЛ		
Оклад по дням (тех)	____. 202_			____ дн.				
Доплата за совмещение должностей, исполнение обязанностей	____. 202_							
Компенсация отпуска (Отпуск основной)	____. 202_							
Больничный за счет работодателя	____. 202_							
Отпуск основной	____. 202_							
Материальная помощь	____. 202_							
Молодым специалистам	____. 202_							
Руководство Предметными Методическими Объединениями	____. 202_							
Дополнительная учебная нагрузка	____. 202_							
Надбавка за стаж	____. 202_							
Заведование кабинетами (пед)	____. 202_							
Проверка письменных работ (пед)	____. 202_							
Стаж надбавка	____. 202_							
Классное руководство	____. 202_							
Увеличение объема работы (тех)	____. 202_							
Персональные повышающий коэффициент Тех	____. 202_							
Членство в городских методических советах	____. 202_							
Руководство городским методическим советом	____. 202_							
Выполнение должностных обязанностей в двух корпусах	____. 202_							
организация взаимодействия с учреждениями дополнительного образования	____. 202_							
Выполнение обязанностей инспектора по охране прав детства	____. 202_							
организация работы научного общества школьников "Совунья"	____. 202_							
организация деятельности инновационных площадок и ресурсных центров	____. 202_							
Выполнение обязанностей наставника одного молодого специалиста	____. 202_							
Сопровождение обучающихся в корпус №3	____. 202_							
Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты	____. 202_							

работы								
премия	___ . 202_							
(кл рук) Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы (пед)	___ . 202_							
Высшая категория	___ . 202_							
Первая категория (н)	___ . 202_							
Звание, ученая степень	___ . 202_							
выполнение должностных обязанностей по обучению детей на высокотехнологическом оборудовании	___ . 202_							
Выполнение обязанностей секретаря педагогического совета	___ . 202_							
Использование в работе спортивных объектов с соблюдением эргономических требований к оборудованию	___ . 202_							
Использование в работе систем ,сервисов при ведении электронного документооборота	___ . 202_							
выполнение должностных обязанностей по обучению детей на высокотехнологическом оборудовании	___ . 202_							
замена новая	___ . 202_							
Заведование кабинетами (тех)	___ . 202_							
Вознаграждение за классное руководство	___ . 202_					<b>Выплачено:</b>		
Индивидуальное обучение	___ . 202_					За первую половину месяца		
платные услуги	___ . 202_					Зарплата за месяц		
Долг предприятия на начало					0,00	Долг предприятия на конец		0,00

Общий облагаемый доход: \_\_\_\_\_