

ПРИНЯТО
на Педагогическом совете
протокол № 8 от 30.08.2022

УТВЕРЖДЕНО
Приказом директора
от 29.08.2022 № 70-од

Изменения и дополнения,
утв. приказом
от 10.01.2023 № 2-од
от 23.12.2024 №104-од
от 26.12.2024 №107-од

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МАОУ «ШКОЛА-КОМПЛЕКС № 33»
(с изм. и доп., утв. приказами от 10.01.2023, 23.12.2024, от 26.12.2024)

1. Общие положения

1.1. Правовым основанием оплаты труда работников МАОУ «Школа-комплекс №33» (далее – учреждения), являются Трудовой кодекс Российской Федерации, федеральные законы от 6 октября 2003 г. N 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации", от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", постановление Администрации Великого Новгорода от 21.08.2014 N 4465 "О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Великого Новгорода", настоящее Положение.

1.2. Оплата труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и нормативными правовыми актами Новгородской области и органов местного самоуправления Великого Новгорода, настоящим Положением.

1.3. Оплата труда работников учреждения предусматривает усиление материальной заинтересованности работников и руководителя учреждения в обеспечении результата деятельности учреждения.

1.4. Оплата труда работников учреждения включает в себя должностные оклады, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

1.5. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 г. N 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда".

1.6. Заработная плата работников учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.7. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера, среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждений) регламентируются настоящим Положением.

1.8. Условия оплаты труда, предусмотренные Примерным положением об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных комитету по образованию администрации Великого Новгорода (далее – Примерное положение) для руководителя учреждения, рассматриваются созданной в

комитете по образованию Администрации Великого Новгорода комиссией по вопросам оплаты труда руководителя учреждения, состав и порядок деятельности которой утверждается приказом комитета по образованию Администрации Великого Новгорода.

1.9. Условия оплаты труда, предусмотренные настоящим Положением и локальным нормативным актом учреждения для работников учреждения, рассматриваются созданной в учреждении комиссией по вопросам оплаты труда работников учреждения (далее – комиссия учреждения), состав и порядок деятельности которой утверждаются приказом учреждения.

1.10. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждению из бюджета Великого Новгорода, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2. Оплата труда руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения

2.1. Заработная плата руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения состоит из:

- должностного оклада;
- выплат по повышающим коэффициентам;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

2.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором, на основании решения комиссии комитета в зависимости от сложности труда с учетом объема управления, особенностей деятельности и специфики работы учреждения.

Должностной оклад руководителя учреждения определяется по следующей формуле:

$До = (Bo + Bo \times Kп1 + Bo \times Kп2 + Bo \times Kсп1 + Bo \times Kсп2) \times Kind$, где:

До - должностной оклад руководителя учреждения;

Bo - базовый оклад, применяемый для определения должностного оклада руководителя учреждения (устанавливается в фиксированном размере и составляет 16 573 рубля);

Kп1 - повышающий коэффициент в зависимости от показателей учреждения, характеризующих объем управления;

Kп2 - повышающий коэффициент, характеризующий особенности деятельности учреждения;

Kсп1 и Kсп2 - коэффициенты специфики работы руководителя учреждения;

Kind - коэффициент индексации (устанавливается в размерах и сроки в соответствии с трудовым законодательством и решением Думы Великого Новгорода о бюджете Великого Новгорода на очередной финансовый год и на плановый период).

Показатели учреждения, характеризующие объем управления, устанавливаются в зависимости от численности обучающихся в учреждении.

Численность обучающихся определяется по данным учреждения с учетом данных статистики.

Повышающие коэффициенты в зависимости от показателей учреждения, характеризующих объем управления:

№ п/п	Показатель по типам (видам) учреждений	Условия	Повышающий коэффициент (Кп1)
1	2	3	4
1.	Численность обучающихся общеобразовательных учреждений	до 250 чел.	0,2
		от 251 до 500 чел.	0,4

		от 501 до 750 чел.	0,6
		от 751 до 1000 чел.	0,7
		от 1001 до 1250 чел.	0,8
		свыше 1251 чел.	0,9
2.	Численность обучающихся дошкольных образовательных учреждений	до 100 чел.	0,1
		от 101 до 150 чел.	0,2
		от 151 до 200 чел.	0,3
		от 201 до 250 чел.	0,4
		от 251 до 300 чел.	0,5
		от 301 до 350 чел.	0,6
		от 351 до 450 чел.	0,7
		от 451 до 550 чел.	0,8
		свыше 550 чел.	0,9
3.	Численность обучающихся учреждений дополнительного образования детей	от 500 до 1000 чел.	0,2
		свыше 1000 чел.	0,3
4.	Численность отдыхающих детей в смену в летний период	до 100 чел.	0,1
		от 101 до 200 чел.	0,2
		от 201 до 400 чел.	0,3
		свыше 400 чел.	0,4

Показатели, характеризующие особенности деятельности учреждения, устанавливаются в зависимости от наличия в учреждении филиала, интерната, дошкольных групп, центров дополнительного образования, центра военной подготовки.

Повышающие коэффициенты, характеризующие особенности деятельности учреждения:

N	Показатели наличия по типам (видам)	Условия	Повышающий
---	-------------------------------------	---------	------------

п/п	учреждений		коэффициент (Кп2)
1	2	3	4
1.	Количество зданий в учреждениях		
1.1.	Дошкольное образовательное учреждение	за каждое дополнительное здание	0,1
1.2.	Общеобразовательное учреждение	за каждое дополнительное здание	0,1
1.3.	Детские оздоровительные центры	за наличие филиала	0,4
2.	Наличие дошкольного отделения учреждениях	до 50 чел. от 51 до 150 чел. от 151 до 300 чел. свыше 300 чел.	0,1 0,2 0,3 0,5
3.	Наличие центра дополнительного образования	-	0,7
4.	Наличие центра военной подготовки	-	0,2
5.	Наличие интерната	до 100 чел.	0,15
6.	Наличие структурного подразделения "Центр тестирования Великого Новгорода" Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса ГТО	-	0,2

Для руководителей учреждений, условия труда в которых отличаются от нормальных, устанавливаются повышающие коэффициенты специфики работы в размере:
за работу в отдельных образовательных учреждениях с особыми условиями труда (Ксп1):

в учреждениях, имеющих классы (группы) и детей с ограниченными возможностями здоровья, в учреждениях, организующих обучение длительно болеющих детей в медицинских учреждениях здравоохранения, в Центре временного содержания для несовершеннолетних правонарушителей (ЦВСНП) и т.п. - 0,15;

за работу в образовательном учреждении, расположенном в сельской местности (Ксп2), - 0,25.

2.3. Должностные оклады заместителей руководителей учреждений и главных бухгалтеров устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

2.4. Основанием для установления заработной платы руководителю учреждения является распоряжение Администрации Великого Новгорода на основании решения комиссии комитета по образованию Администрации Великого Новгорода; основанием для установления должностного оклада заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения является приказ руководителя учреждения на основании решения комиссии учреждения.

2.5. Выплаты по повышающим коэффициентам:

2.5.1. Выплаты по повышающим коэффициентам к должностному окладу по занимаемой должности производятся в следующих размерах от должностного оклада:

при наличии орденов, знаков отличия, медалей, почетных званий, входящих в

государственную наградную систему Российской Федерации или входивших в государственную наградную систему СССР, – 0,1;

за ученые степени:

кандидат наук – 0,1;

доктор наук – 0,2;

2.5.2. Размер выплаты заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения за почетное звание, за ученую степень определяется путем умножения размера должностного оклада на повышающий коэффициент;

2.5.3. Повышающие коэффициенты к должностному окладу за почетное звание, за ученую степень устанавливаются, начиная с даты возникновения соответствующих правовых оснований (присвоение звания, ученой степени) при условии соответствия почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности;

2.5.4. Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу за почетное звание, ученую степень не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу или в абсолютном значении.

2.6. Выплаты компенсационного характера:

2.6.1. Для заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в размере до 50 процентов должностного оклада;

выплаты заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в соответствии со статьёй 147 Трудового кодекса Российской Федерации – не менее 4 процентов должностного оклада.

Конкретный размер за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам проведенной специальной оценки условий труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника учреждения без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику учреждения производится доплата в соответствии со статьёй 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

В случае привлечения заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни размер выплаты составляет одинарную дневную или часовую ставку (часть должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и двойную дневную или часовую ставку (часть должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Оплата сверхурочной работы осуществляется за первые 2 часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере в соответствии со статьёй

152 Трудового кодекса Российской Федерации;

2.6.2. Размер и условия осуществления выплат компенсационного характера для заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения конкретизируются трудовым договором и устанавливаются в процентах к должностному окладу или в абсолютном размере, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации;

2.6.3. Основанием для установления выплат компенсационного характера заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения – приказ руководителя учреждения.

2.7. Выплаты стимулирующего характера:

2.7.1. Выплаты стимулирующего характера заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения выплачиваются в соответствии с условиями заключенного с ними трудового договора.

Основанием для установления выплат стимулирующего характера заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения – приказ руководителя учреждения.

Размеры стимулирующих выплат заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в процентах к должностному окладу или в абсолютном значении.

Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

за эффективность и результативность деятельности;

за качество выполняемых работ;

за стаж непрерывной работы;

премия по итогам работы за квартал;

2.7.2. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения размер выплат за эффективность и результативность деятельности определяется на основе критериев оценки целевых показателей эффективности и результативности их деятельности, установленных настоящим положением (Приложение 1).

Критерии оценки целевых показателей эффективности и результативности деятельности заместителя руководителя учреждения включают:

своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение трудовой дисциплины в соответствующем периоде – до 25 процентов должностного оклада;

рациональное использование финансовых средств, материально-технических и иных ресурсов – до 25 процентов должностного оклада;

своевременность и полноту подготовки отчетности и информации – до 25 процентов должностного оклада.

Критерии оценки целевых показателей эффективности и результативности деятельности главного бухгалтера учреждения включают:

своевременное и качественное составление квартальной, годовой бухгалтерской и налоговой отчетности – до 25 процентов должностного оклада;

соблюдение действующего законодательства в осуществлении финансово-хозяйственной деятельности учреждения – до 25 процентов должностного оклада;

отсутствие штрафных санкций со стороны ревизионных (проверяющих) финансовых, налоговых, контрольно-ревизионных и других проверяющих органов, и учреждений к финансово-хозяйственной деятельности учреждения – до 25 процентов должностного оклада.

Выплата за эффективность и результативность деятельности заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения определяется и устанавливается на очередной финансовый год в размере до 75 процентов должностного оклада в соответствии с решением комиссии учреждения.

Оценка выполнения целевых показателей эффективности и результативности деятельности учреждения проводится комиссией учреждения не позднее 20 января текущего года по результатам деятельности в предшествующем календарном году.

2.7.3. Выплата за качество выполняемых работ осуществляется единовременно:
в размере до 100 процентов базового оклада при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации;

в размере до 50 процентов базового оклада при поощрении ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации;

в размере до 40 процентов базового оклада при поощрении почетным званием "Почетный работник образования Новгородской области", медалью "Новгородская слава" I и II степеней;

в иных случаях, если выплата установлена положением о награде, которой поощрен заместитель руководителя, главный бухгалтер;

за инициативу и самостоятельность, творческий подход к работе, высокое качество проведения отдельных мероприятий, согласно Приложению 3 к настоящему Положению.

2.7.4. Выплата за стаж заместителям руководителя, главного бухгалтера учреждения устанавливается в зависимости от стажа непрерывной работы, дающего право на получение указанной выплаты, в следующих размерах:

от 1 года до 5 лет – до 10 процентов должностного оклада;

от 5 до 10 лет – до 15 процентов должностного оклада;

от 10 до 15 лет – до 20 процентов должностного оклада;

свыше 15 лет – до 30 процентов должностного оклада;

Установление стажа непрерывной работы, дающего право на получение выплаты за стаж, и определение ее размера заместителям руководителя, главного бухгалтера учреждения осуществляются комиссией учреждения на основании информации, предоставляемой заведующим канцелярией.

В стаж работы, дающий право на получение выплаты за стаж, засчитываются непрерывный стаж работы, как по основному месту работы, так и по совместительству на педагогических и руководящих должностях, и работа в органах государственной власти области, органах местного самоуправления, в организациях любой организационно-правовой формы на экономических и бухгалтерских должностях.

Непрерывный стаж работы сохраняется при условии:

обучения в учебных заведениях системы повышения квалификации и переподготовки кадров с отрывом от работы, дающей право выплаты за стаж;

нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет в период работы, дающей право выплаты за стаж.

В случае, если у заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения право на назначение или изменение выплаты за стаж непрерывной работы наступило в период пребывания в ежегодном основном и дополнительном оплачиваемых отпусках, в отпуске без сохранения заработной платы, а также в период временной нетрудоспособности, при повышении квалификации и переподготовке кадров с сохранением среднего заработка по месту основной работы, установление надбавки в новом размере производится после окончания соответствующего отпуска, временной нетрудоспособности, обучения в учебных заведениях системы повышения квалификации и переподготовки кадров.

2.7.5. Премия по итогам работы за квартал заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливается по решению комиссии учреждения в соответствии с критериями оценки целевых показателей эффективности работы для выплаты премии в размере до 80 процентов должностного оклада (Приложение 3).

При наличии дисциплинарного взыскания (замечание, выговор) заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения за период, в котором совершен проступок, премия не выплачивается.

Премия по итогам работы за квартал устанавливается комиссией не ранее 20 числа третьего месяца текущего квартала и не позднее 20 числа первого месяца следующего за текущим кварталом, начисляется с учетом количества фактически отработанного времени за квартал и выплачивается при наличии экономии по фонду оплаты труда и выделенных

бюджетных ассигнований не позднее 31 декабря текущего финансового года. При образовании фонда оплаты труда и выделенных бюджетных ассигнований в объёме, позволяющем профинансировать не оплаченные ранее премиальные периоды, оплата производится последовательно от конца текущего финансового года к началу.

2.8. Материальная помощь:

2.8.1. Из фонда оплаты труда руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения может быть оказана материальная помощь в случаях:

смерти (гибели) члена семьи (супруг, супруга), близкого родственника (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушки, бабушки, внуки);

необходимости длительного лечения и восстановления здоровья (более одного месяца) работника;

утраты личного имущества в результате стихийного бедствия, пожара, аварии, противоправных действий третьих лиц;

рождения ребенка;

юбилейных дат: 50 и далее каждые 5 лет;

в других случаях при наличии уважительных причин.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается на основании письменного заявления руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения с приложением документов, подтверждающих наличие оснований для выплаты.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается:

в отношении руководителя учреждения – руководителем комитета по образованию Администрации Великого Новгорода и оформляется распоряжением Администрации Великого Новгорода;

в отношении заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения – руководителем учреждения и оформляется приказом учреждения;

2.8.2. В случае смерти руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения материальная помощь может быть выплачена члену его семьи (супруг, супруга), близким родственникам (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушки, бабушки, внуки). Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается руководителем учреждения на основании заявления члена семьи или одного из близких родственников с приложением копии свидетельства о смерти, копии свидетельства о рождении (в подтверждение родства).

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается:

в отношении руководителя учреждения – руководителем комитета по образованию Администрации Великого Новгорода и оформляется распоряжением Администрации Великого Новгорода;

в отношении заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения – руководителем учреждения и оформляется приказом учреждения;

2.8.3. Материальная помощь, оказываемая руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения, предоставляется в пределах утвержденного для учреждения фонда оплаты труда и не может превышать двух должностных окладов;

2.8.4. Материальная помощь не относится к стимулирующим выплатам и не учитывается при определении среднего заработка.

2.9. В целях повышения материальной заинтересованности в увеличении доходов учреждения от приносящей доход деятельности руководителю учреждения устанавливается ежемесячная выплата в размере 3 процентов объема доходов, полученных от платных образовательных и иных услуг, оказываемых учреждением в текущем месяце, но не более базового оклада.

Выплата производится за счет средств от приносящей доход деятельности и оформляется распоряжением Администрации Великого Новгорода.

2.10. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения) устанавливается учредителем в кратности до 4.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждений и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения) устанавливается в кратности до 4.

N п/п	Тип учреждения	Предельная кратность среднемесячной заработной платы	
		руководителя учреждения	заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения
1.	Дошкольные образовательные учреждения (устанавливается в зависимости от численности обучающихся, определяемой по данным учреждения с учетом данных статистики): до 100 чел.	до 3,0	до 2,5
	от 101 до 200 чел.	до 3,5	до 3,0
	от 201 до 400 чел.	до 4,0	до 3,5
	свыше 400 чел.	до 4,5	до 4,0
2.	Общеобразовательные учреждения (устанавливается в зависимости от численности обучающихся, определяемой по данным учреждения с учетом данных статистики): до 250 чел.	до 3,0	до 2,5
	от 251 до 500 чел.	до 3,5	до 3,0
	от 501 до 1000 чел.	до 4,0	до 3,5
	свыше 1000 чел.	до 4,5	до 4,0
3.	Учреждения дополнительного образования	до 4,5	до 4,0
4.	Детские оздоровительно-образовательные центры	до 4,5	до 4,0
5.	Муниципальное автономное учреждение методического обеспечения образовательной деятельности "Институт образовательного маркетинга и кадровых ресурсов"	до 3,5	до 3,0

Предельная кратность среднемесячной оплаты труда устанавливается руководителю учреждения на календарный год в соответствии с решением комиссии комитета по образованию Администрации Великого Новгорода и оформляется распоряжением Администрации Великого Новгорода. В течение года размер предельной кратности среднемесячной оплаты труда может быть изменен при реорганизации учреждения и иных мероприятиях, повлекших значительные изменения объемных показателей.

В случае превышения предельной кратности среднемесячной оплаты труда руководителя учреждения к величине среднемесячной заработной платы работников

учреждения сумма премии и (или) размер стимулирующей выплаты уменьшаются на размер превышения.

Ответственность за соблюдение предельной кратности несут руководитель и главный бухгалтер учреждения.

2.11. Исчисление среднемесячной заработной платы руководителей учреждений, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников учреждений в целях определения предельного уровня их соотношения осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. N 922 (в действующей редакции).

3. Оплата труда работников учреждения (за исключением руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения)

3.1. Заработная плата работников учреждения (за исключением руководителя учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения) (далее – работники учреждения) состоит из:

должностного оклада (оклада);

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

3.2. Должностной оклад (оклад) (ставка заработной платы) работника учреждения устанавливается на основе отнесения профессий (должностей) к соответствующей профессиональной квалификационной группе (далее – ПКГ).

Размеры должностных окладов (окладов) работников учреждения устанавливаются в размере не менее минимального должностного оклада (оклада), определенного в пункте 3.3 настоящего Положения.

Должностные оклады (оклады) работников учреждения, сформированные в соответствии с настоящим Положением, подлежат округлению до целого рубля по правилам математического округления и устанавливаются в фиксированной сумме.

Размеры должностных окладов (окладов) работников учреждения, размеры ставок заработной платы, установленных за норму часов учебной (преподавательской) или педагогической работы за ставку заработной платы работы в неделю (год), представляют собой фиксированный размер оплаты труда работника учреждения за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю (год) за ставку заработной платы за календарный месяц) без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Размеры должностных окладов (окладов) работников учреждения устанавливаются на основе отнесения их должности к квалификационным уровням ПКГ в размере не менее минимального должностного оклада (оклада), определенного в пункте 3.3 настоящего Положения.

По должностям работников учреждения, не включенным в ПКГ и не установленным настоящим Положением, размеры должностных окладов (окладов) устанавливаются в зависимости от сложности труда в виде должностных окладов (окладов, схем окладов), определяемых комиссией учреждения.

В случае если профессии (должности) работников, включенные в ПКГ, не структурированы по квалификационным уровням, размеры должностных окладов (окладов) устанавливаются по ПКГ.

В Положении, предусматриваются конкретные размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы по соответствующим должностям и профессиям.

3.3. Размеры минимальных должностных окладов (окладов) работников учреждения:

3.3.1. Размеры минимальных должностных окладов (окладов) работников учреждения по ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального

развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования", составляют:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального должностного оклада (оклада) (рубли)
1.	ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала		
1.1.	Первый уровень	вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части	6 158
1.2.	Второй уровень		
1.2.1.	1 квалификационный уровень	дежурный по режиму, младший воспитатель	6 465
1.2.2.	2 квалификационный уровень	диспетчер образовательного учреждения, старший дежурный по режиму	7 097
2.	ПКГ должностей педагогических работников		
2.1.	1 квалификационный уровень	инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	9 441
2.2.	2 квалификационный уровень	инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель	10 490
2.3.	3 квалификационный уровень	воспитатель, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель	11 656
2.4.	4 квалификационный уровень	преподаватель ¹ , руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор ² , учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), педагог-библиотекарь	12 951
3.	ПКГ должностей руководителей структурных подразделений		

¹ Кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу.

² Кроме тьюторов, занятых в сфере дополнительного профессионального образования.

3.1.	1 квалификационный уровень	заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей ³	9 737
3.2.	2 квалификационный уровень	заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	10 700

3.3.2. Размеры минимальных должностных окладов (окладов) работников учреждения по ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии", составляют:

№ п/п	ПКГ	Должности, отнесенные к ПКГ	Размер минимального должностного оклада (оклада) (рубли)
1.	ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена"	аккомпаниатор, культорганизатор, руководитель кружка	7 121
2.	ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"	библиотекарь	8 126
		главный библиотекарь	10 545

3.3.3. Размеры минимальных должностных окладов (окладов) работников учреждения по ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", составляют:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального должностного оклада (оклада) (рубли)
1.	ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"		

³ Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню.

1.1.	1 квалификационный уровень	архивариус, дежурный (по общежитию и др.), делопроизводитель, кассир, комендант	6 158
1.2.	2 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"	6 465
2.	ПКГ "Общепромышленные должности служащих второго уровня"		
2.1.	1 квалификационный уровень	администратор, диспетчер, инспектор по кадрам, лаборант, секретарь руководителя, техник, художник	6 488
2.2.	2 квалификационный уровень	заведующий: архивом, канцелярией, хозяйством, должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший", должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутри должностная категория	7 145
2.3.	3 квалификационный уровень	заведующий общежитием, заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, начальник хозяйственного отдела, должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутри должностная категория	7 788
2.4.	4 квалификационный уровень	механик, должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "ведущий"	8 437
2.5.	5 квалификационный уровень	начальник (заведующий) мастерской	9 737
3.	ПКГ "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"		
3.1.	1 квалификационный уровень	бухгалтер, бухгалтер-ревизор, документовед, инженер по охране труда, менеджер, специалист по кадрам, специалист по маркетингу, экономист, юрист-консультант	7 080

3.2.	2 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутриведомственная категория	7 788
3.3.	3 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутриведомственная категория	8 619
3.4.	4 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "ведущий"	9 468
3.5.	5 квалификационный уровень	главный специалист в отделе, отделении, лаборатории, мастерской, заместитель главного бухгалтера	10 415
4.	ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"		
4.1.	1 квалификационный уровень	начальник отдела: кадров, материально-технического снабжения, финансового, юридического, начальник планово-экономического отдела	11 521

3.3.4. Размеры минимальных должностных окладов (окладов) работников учреждения по ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих", составляют:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального должностного оклада (оклада) (рубли)
1.	ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"		
1.1.	1 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, гардеробщик, грузчик, дворник, истопник, кастелянша, кладовщик, рабочий по обслуживанию в бане, садовник, сторож (вахтер), уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, уборщик территорий	4 919
1.2.	2 квалификационный уровень	профессии рабочих, отнесенные к 1 квалификационному	5 218

		уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" ("старший по смене")	
2.	ПКГ "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"		
2.1.	1 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, водитель автомобиля	5 590
2.2.	2 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6 143
2.3.	3 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6 765
2.4.	4 квалификационный уровень	профессии рабочих, предусмотренные 1 - 3 квалификационными уровнями данной ПКГ, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	7 699

Перечень высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, устанавливается руководителем учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом квалификации, объема и качества выполняемых работ;

3.3.5. Размеры минимальных должностных окладов (окладов) работников учреждения по ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников", составляют:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального должностного оклада (оклада) (рубли)
1.	ПКГ "Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня"		
1.1.	1 квалификационный уровень	младшая медицинская сестра по уходу за больными	5 442
2.	ПКГ "Средний медицинский и фармацевтический персонал"		
2.1.	2 квалификационный уровень	медицинская сестра диетическая	5 963

2.2.	3 квалификационный уровень	медицинская сестра, медицинская сестра по физиотерапии, медицинская сестра по массажу	6 273
2.3.	4 квалификационный уровень	фельдшер	6 967
2.4.	5 квалификационный уровень	старшая медицинская сестра (акушерка, фельдшер, операционная медицинская сестра, зубной техник)	7 742
3.	ПКГ "Врачи и провизоры"		
3.1.	2 квалификационный уровень	врач-специалист	9 429

3.3.6. Размеры минимальных должностных окладов (окладов) работников учреждения по ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27.02.2012 № 165н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта", составляют:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального должностного оклада (оклада) (рубли)
1.	ПКГ должностей работников физической культуры и спорта второго уровня		
1.1.	1 квалификационный уровень	инструктор по адаптивной физической культуре	9 441

3.3.7. Размеры должностных окладов (окладов) работников учреждения, занимающих должности, не включенные в ПКГ, составляют:

Должности	Размер минимального должностного оклада (оклада) (рубли)
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	26 570
Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины	12 951
Заведующий библиотекой	10 546

3.3.8. Директор МАОУ «Школа-комплекс №33» в соответствии с «Примерным положением об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных комитету по образованию Администрации Великого Новгорода», утвержденным постановлением Администрации Великого Новгорода от 20.12.2024 №5432, настоящим Положением и в пределах фонда оплаты труда вправе самостоятельно установить должностные оклады (оклады) работникам учреждения, должности которых не включены ни в одну из ПКГ;

3.3.9. Директор МАОУ «Школа-комплекс №33» вправе устанавливать повышенный размер должностного оклада (оклада) в соответствии с «Примерным положением об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных комитету по образованию Администрации Великого Новгорода», утвержденным постановлением Администрации Великого Новгорода от 20.12.2024 №5432, настоящим Положением в пределах фонда оплаты труда.

Перечень высококвалифицированных работников, занятых на важных и ответственных работах, устанавливается руководителем учреждения по согласованию с

выборным профсоюзным органом с учетом квалификации, объема и качества выполняемых работ в пределах фонда оплаты труда.

3.4. Выплаты компенсационного характера:

3.4.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда; выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); выплаты за дополнительные виды работ; выплаты за особенности работы в учреждении;

3.4.2. Выплаты работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации в повышенном размере.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента должностного оклада (оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Указанные выплаты устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда. Перечень работ с неблагоприятными условиями труда утвержден приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20.08.1990 № 579 "Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам учреждений и учреждений системы Гособразования СССР". Если по результатам оценки условий труда рабочее место признается безопасным, указанная выплата не производится.

3.4.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, осуществляются:

за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику учреждения в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации, по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема работ;

при выполнении работ различной квалификации в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации;

за работу в ночное время работникам учреждения за каждый час работы в ночное время (ночным считается время с 22.00 предшествующего дня до 06.00 следующего дня; в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. № 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время" минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 процентов должностного оклада (оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время); за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (часть должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и двойную дневную или часовую ставку (часть должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени (по желанию работника учреждения, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха (в этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит); за сверхурочную работу исходя из размера заработной платы, включая

компенсационные и стимулирующие выплаты за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации; работникам учреждения, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, должностей руководителей структурных подразделений, должностей работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена, общепрофессиональных должностей служащих третьего и четвертого уровня, должностей медицинских и фармацевтических работников, должностей работников физической культуры и спорта за работу в образовательных учреждениях (в том числе филиалах образовательных учреждений), расположенных в сельской местности, в размере 25 процентов должностного оклада (оклада); за участие в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в Новгородской области (размеры и порядок выплат определены Положением о размере и порядке выплаты компенсации педагогическим работникам образовательных учреждений, участвующим в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения указанной государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в Новгородской области, утвержденным постановлением Правительства Новгородской области от 02.09.2019 № 353);

3.4.4. Выплаты за дополнительные виды работ устанавливаются:

в абсолютных размерах:

за классное руководство (кураторство), за каждый класс, учебную группу независимо от количества обучающихся в классе, учебной группе (не более чем в двух классах (учебных группах) одному педагогическому работнику) в населенных пунктах с численностью населения 100 тыс. человек и более – 5 000 рублей ежемесячно;

за классное руководство педагогическим работникам в классах, реализующих общеобразовательные программы, с наполняемостью не менее нормативной – 1 000 рублей ежемесячно;

за классное руководство педагогическим работникам в классах, реализующих общеобразовательные программы, с наполняемостью менее нормативной – из расчета 40 рублей в месяц за каждого обучающегося;

за работу по должности "советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями" (но не более одной выплаты ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику учреждения при осуществлении трудовых функций советника директора в 2 и более учреждениях) – 5 000 рублей ежемесячно;

в процентах к должностным окладам (окладам) в следующих размерах:

за проверку письменных работ педагогическим работникам с учетом фактического объема учебной нагрузки^{4, 5} – не менее 3;

за заведование учебными кабинетами, лабораториями⁴ – не менее 3;

за заведование мастерскими, учебно-опытными участками⁴ – не менее 3;

за руководство методическим объединением, предметной, цикловой, методической комиссией в учреждении педагогическим работникам, не имеющим квалификационной категории "педагог-методист"⁴, – не менее 15;

⁴ Устанавливается комиссией учреждения персонально в отношении конкретного работника учреждения в зависимости от интенсивности и продолжительности его работы с обучающимися.

⁵ Устанавливается педагогическим работникам к должностному окладу (окладу) с учетом фактической учебной нагрузки педагогических работников.

за выполнение дополнительной работы, связанной с методической деятельностью, педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию "педагог-методист", – 35;

за выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию "педагог-наставник", – 35;

за руководство школьными творческими объединениями (школьный театр, школьная студия, школьный музей, школьный музыкальный коллектив, школьный медиационный центр), организацию деятельности детских (молодежных) общественных объединений, в том числе волонтерских формирований⁶, – не менее 10;

в процентах к должностным окладам (окладам) за работу с детьми дошкольного возраста в следующих размерах:

работникам учреждений, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников⁷, – не менее 40;

работникам учреждений, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей учебно-вспомогательного персонала (помощник воспитателя, младший воспитатель)⁴, – не менее 90;

3.4.5. Выплаты за особенности работы в учреждении устанавливаются в процентах к должностным окладам (окладам) в следующих размерах:

работникам учреждений, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей работников образования, должностей работников культуры, искусства и кинематографии среднего и ведущего звена, общеотраслевых должностей служащих первого, второго, третьего и четвертого уровней, должностей медицинских и фармацевтических работников, общеотраслевых должностей рабочих первого и второго уровней, должностей работников физической культуры и спорта^{4, 5}:

за работу в классах, группах учреждений с детьми с ограниченными возможностями здоровья – не менее 15;

за индивидуальное обучение на дому детей, нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать учреждения (в том числе с применением электронного обучения и (или) дистанционных образовательных технологий) (за исключением, работающих в специальных (коррекционных) учреждениях, в психолого-педагогических и медико-социальных центрах), – не менее 15;

работникам учреждений, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, должностей работников физической культуры и спорта^{4, 5}:

за индивидуальное или групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинской организации, – не менее 15;

за психолого-педагогическое сопровождение детей, воспитывающихся в семьях, находящихся в социально опасном положении, – не менее 15;

за работу по организации обучения русскому языку детей, для которых он не является родным, – не менее 5.

3.5. Выплаты стимулирующего характера:

3.5.1. Работникам учреждений устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплата за выслугу лет;

⁶ Устанавливается комиссией учреждения персонально в отношении конкретного работника учреждения в зависимости от интенсивности и продолжительности его работы с обучающимися.

⁷ Устанавливается педагогическим работникам к должностному окладу (окладу) с учетом фактической учебной нагрузки педагогических работников.

выплаты за интенсивность, высокие результаты работы;
выплаты за качество выполняемых работ;
премиальные выплаты по итогам работы;
единовременные (разовые) премиальные выплаты.

Выплаты стимулирующего характера учреждения устанавливаются в процентах к должностному окладу (окладу);

3.5.2. Выплата за стаж работы, выслугу лет работникам учреждения производится в соответствии с критериями оценки, установленными положением об оплате труда работников учреждения.

Выплата за стаж устанавливается в зависимости от стажа работы, дающего право на получение указанной выплаты.

от 1 года до 5 лет – до 10 процентов должностного оклада;
от 5 до 10 лет – до 15 процентов должностного оклада;
от 10 до 15 лет – до 20 процентов должностного оклада;
свыше 15 лет – до 30 процентов должностного оклада;

В стаж работы, дающий право педагогическим работникам на получение выплаты за стаж работы, засчитываются все периоды работы на педагогических должностях, включая обучение в учебных заведениях системы повышения квалификации, нахождение в отпуске за ребенком до достижения возраста 3-х лет.

Техническому персоналу структурного подразделения школа выплата за стаж устанавливается от общего стажа работы, включая обучение в учебных заведениях системы повышения квалификации, нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения возраста 3-х лет.

Прочему персоналу учреждения (заведующий канцелярией, делопроизводитель, заместитель главного бухгалтера, бухгалтер, завхоз, младший воспитатель, технический персонал структурного подразделения детский сад) выплата за стаж устанавливается от стажа работы в данном учреждении, включая обучение в учебных заведениях системы повышения квалификации, нахождение в отпуске за ребенком до достижения возраста 3-х лет, перерывы в работе без смены учреждения.

В случае, если у работника учреждения право на назначение или изменение выплаты за стаж работы наступило в период пребывания в ежегодном основном и дополнительном оплачиваемых отпусках, в отпуске без сохранения заработной платы, а также в период временной нетрудоспособности, при повышении квалификации и переподготовке кадров с сохранением среднего заработка по месту основной работы, установление надбавки в новом размере производится после окончания соответствующего отпуска, временной нетрудоспособности, обучения в учебных заведениях системы повышения квалификации и переподготовки кадров.

Установление стажа работы, дающего право на получение выплаты за выслугу лет, и определение ее размера осуществляются комиссией учреждения, по представлению информации заведующим канцелярией.

Заседание комиссии учреждения проходит по мере необходимости, но не реже одного раза в квартал. Результаты по установлению стажа оформляются протоколом заседания комиссии учреждения;

3.5.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работникам учреждения производятся с учетом показателей результативности деятельности работников учреждения на основании критериев оценки результативности их деятельности (приложение 1).

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы работнику учреждения определяется и устанавливается на очередной финансовый год в процентном отношении от должностного оклада (оклада) в соответствии с решением комиссии учреждения на основании отчета работника учреждения. Предельный размер выплаты составляет не более 450 процентов должностного оклада (оклада). Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляются в пределах фонда оплаты труда.

Размеры и условия осуществления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам учреждения с учетом показателей результативности деятельности работников учреждения на основании критериев оценки результативности их деятельности, определяемых положением об оплате труда работников учреждения.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы для вновь принятых работников учреждения устанавливается в размере до 100% должностного оклада (оклада) и на срок, определяемый комиссией учреждения.

Оценка выполнения показателей результативности деятельности работников учреждения осуществляется в сроки, установленные приказом учреждения, в соответствии с условиями работы учреждения, особенностями реализуемых образовательных программ, но не более двух раз в течение финансового года.

Комиссия учреждения рассматривает отчеты об оценке выполнения показателей результативности деятельности, поданные работниками учреждения в письменном виде, согласовывает набранную сумму баллов по каждому и устанавливает размер одного балла, выраженного в процентах к должностному окладу (окладу).

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы не производятся, если сумма баллов, набранных за отчетный период, составит меньше 50% от максимально возможного количества баллов;

3.5.4. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются:

работникам учреждения, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, должностей руководителей структурных подразделений, должностей медицинских и фармацевтических работников, должностей работников физической культуры и спорта за:

- первую квалификационную категорию – 20%;
- высшую квалификационную категорию – 25%;
- наличие ученой степени кандидата наук – 10%;
- наличие ученой степени доктора наук – 25%

с учетом фактической учебной нагрузки педагогических работников;

работникам учреждения, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, за приобретение первичных профессиональных навыков:

в течение двух лет работы после окончания высшего учебного заведения или учреждения среднего профессионального образования, если высшее или среднее профессиональное образование получено на условиях договора о целевом обучении, и получившим диплом с отличием, – 30%;

в течение двух лет работы после окончания высшего учебного заведения или учреждения среднего профессионального образования, если высшее или среднее профессиональное образование получено на условиях договора о целевом обучении, – 25%;

в течение пяти лет работы после окончания высшего учебного заведения или учреждения среднего профессионального образования – 25%;

работникам учреждения, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, должностей руководителей структурных подразделений, должностей работников культуры, искусства и кинематографии, должностей медицинских и фармацевтических работников, должностей работников физической культуры и спорта за наличие наград и поощрений государственного и ведомственного уровней (при наличии указанных наград (званий, поощрений) государственного и ведомственного (отраслевого) уровней одновременно выплаты не суммируются, а устанавливается большая из выплат):

орденов, знаков отличия, медалей, почетных званий, входящих в государственную наградную систему Российской Федерации или входивших в государственную наградную систему СССР, – 10%;

наград и поощрений ведомственного (отраслевого) уровня, входящих в наградную систему министерств сфер образования, культуры, спорта или входивших в различные

периоды времени в систему награждения ведомственного (отраслевого) уровня сфер образования, культуры, спорта СССР и Российской Федерации, – 7%.

Выплаты за квалификационную категорию, почетное звание, ученую степень устанавливаются:

начиная с даты возникновения правовых оснований – присвоение квалификационной категории, почетного звания, ученой степени;

при условии выполнения работы по специальности, по которой присвоена квалификационная категория.

Выплата за качество выполняемых работ выплачивается одновременно при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, награждении ведомственными знаками отличия в размере за:

награждение (поощрение) орденами, знаками отличия, медалями, почетными званиями, входящими в государственную наградную систему Российской Федерации, – 100%;

за награждение (поощрение) знаками отличия, медалями, почетными званиями, почетными грамотами ведомственного (отраслевого) уровня, входящими в наградную систему министерств сфер образования, культуры, спорта Российской Федерации, – 50%;

за поощрение почетным званием "Почетный работник образования Новгородской области", медалью "Новгородская слава" I и II степеней – 50%;

3.5.5. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников учреждения за общие результаты труда по итогам работы за установленный период. Периодичность (ежемесячная, квартальная, по итогам года) премияльных выплат устанавливается комиссией учреждения на календарный год и исключает дублирование периодов.

Премияльные выплаты работникам учреждения по итогам работы устанавливаются по решению комиссии учреждения на основании оценки эффективности их деятельности в соответствии с критериями оценки эффективности их деятельности, установленными нормативным локальным актом учреждения, разработанными по форме согласно **приложению № 2** к настоящему Положению.

Конкретные размеры премий работников учреждения определяются в соответствии с личным вкладом, но не более 200 процентов должностного оклада (оклада).

При определении показателей эффективности деятельности работников учреждения учитываются:

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творческий подход, применение современных форм, методов и технологий в процессе профессиональной деятельности;

своевременность и полнота подготовки отчетности и информации.

Решения об установлении премияльных выплат принимаются комиссией учреждения на основании оценки показателей эффективности деятельности работника учреждения в соответствии с набранной суммой баллов.

Оценка выполнения показателей эффективности деятельности работников учреждения проводится комиссией учреждения до 15 числа месяца, следующего за периодом установления выплаты, на основании предложений поданных:

заместителем руководителя учреждения – для установления размера премии руководителю структурного подразделения и иным работникам учреждения, подчиненным заместителю руководителя учреждения;

руководителями структурных подразделений – для установления размера премии остальным работникам учреждения, подчиненным руководителям структурных подразделений.

Максимальное количество баллов, которое можно набрать за отчетный период, принимается за 100 процентов. Премия не выплачивается, если сумма баллов, набранных за отчетный период, составит меньше 50 процентов.

Комиссия учреждения рассматривает предложения по оценке эффективности деятельности, согласует набранную сумму баллов по каждому работнику учреждения и устанавливает размер одного балла, выраженного в процентах к должностному окладу (окладу).

При наличии дисциплинарного взыскания работникам учреждения за период, в котором совершен проступок, премиальная выплата не выплачивается.

Премии начисляются с учетом количества фактически отработанного времени за установленный период в пределах объема субсидий, поступающих в установленном порядке в учреждение, или средств, поступающих от приносящей доход деятельности и выплачивается при наличии экономии по фонду оплаты труда и выделенных бюджетных ассигнований не позднее 31 декабря текущего финансового года.

3.5.6. В целях поощрения работников учреждения на основании мотивированной служебной записки может осуществляться единовременное (разовое) премирование по итогам работы за качественный, добросовестный труд и достижения в работе в размере не более 100 процентов должностного оклада (оклада):

в связи с государственными и профессиональными праздниками;

юбилейными датами (учреждения) 50 и далее каждые 5 лет;

в связи с участием в реализации федеральных проектов, национальных проектов;

в связи с использованием новых эффективных технологий в процессе работы;

за инициативу и самостоятельность, творческий подход к работе, высокое качество проведения отдельных мероприятий, согласно **Приложению 3** к настоящему Положению.

Решение о выплате единовременной (разовой) премии в отношении работников принимается руководителем учреждения на основании предложений комиссии по оплате труда МАОУ «Школа-комплекс №33».

3.6. Материальная помощь:

3.6.1. Из фонда оплаты труда работникам учреждения в течение трех месяцев с даты обращения может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

смерти (гибели) члена семьи (супруг, супруга), близкого родственника (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, бабушка, внуки);

необходимости дорогостоящего лечения и восстановления здоровья работника учреждения;

утраты личного имущества в результате стихийного бедствия, пожара, аварии, противоправных действий третьих лиц;

рождения ребенка;

юбилейными датами (личными) 50 и далее каждые 5 лет

в других случаях при наличии уважительных причин.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается в течение 20 рабочих дней на основании письменного заявления работника учреждения с приложением документов, подтверждающих наличие оснований для выплаты.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается руководителем учреждения и оформляется приказом учреждения;

3.6.2. В случае смерти работника учреждения материальная помощь может быть выплачена члену его семьи (супруг, супруга), близким родственникам (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, бабушка, бабушка, внуки). Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается руководителем учреждения на основании заявления члена семьи или одного из близких родственников с приложением копии свидетельства о смерти, копии свидетельства о рождении (в подтверждение родства);

3.6.3. Материальная помощь, оказываемая работникам учреждения, может предоставляться в пределах утвержденного для учреждения фонда оплаты труда и не может превышать пяти должностных окладов (окладов);

3.6.4. Размер материальной помощи может устанавливаться как в процентах к должностному окладу (окладу), так и в абсолютном значении;

3.6.5. Материальная помощь не относится к стимулирующим выплатам и не учитывается при определении среднего заработка.

3.7. Педагогическому работнику может быть установлена дополнительная мера социальной поддержки в виде ежемесячной выплаты в размере 10 000 рублей в соответствии с Порядком предоставления дополнительной меры социальной поддержки в виде ежемесячной выплаты молодым специалистам, осуществляющим трудовую деятельность в муниципальных образовательных учреждениях Великого Новгорода, реализующих образовательные программы общего образования, утвержденным постановлением Администрации Великого Новгорода от 20.03.2023 № 1215.

3.8. Оплата труда педагогических работников учреждения устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

3.9. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников учреждений применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев; за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с обучающимися по заочной форме и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им по тарификации;

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий и организаций, привлекаемых для педагогической работы в учреждения;

при оплате за часы преподавательской работы в объеме до 300 часов в год.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов. В месячную ставку включаются выплаты за квалификационную категорию, почетное звание, ученую степень, стаж, за особенности работы в учреждении.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе (шестидневной рабочей неделе) и деления полученного результата на 5 (6) (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

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.

Определение размеров заработной платы осуществляется как по основным должностям, так и по должностям, замещаемым в порядке совместительства.

Оплата труда работников учреждений, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по

должности, замещаемой в порядке совместительства по другому трудовому договору, производится отдельно по каждой из должностей.

3.10. В случае задержки выплаты заработной платы работникам учреждений и других нарушений оплаты труда руководители учреждений несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Приложение 1
к Положению об оплате труда
работников МАОУ «Школа-комплекс №33»,
утв. приказом от 29.08.2022 № 70-од
с изменениями и дополнениями,
утв. приказом от 23.12.2024 №104-од

критерии и показатели оценки результативности деятельности работников МАОУ «Школа-комплекс №33»

Заместитель директора

N п/п	Наименование показателя	Критерии оценки (документально подтверждённые)	Количество баллов	
			первичное	итоговое
1	Своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение трудовой дисциплины	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		
2	Рациональное использование финансовых средств, материально-технических и иных ресурсов	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		
3	Своевременность и качество предоставления информации и отчетности	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		
4	Рациональное использование финансовых средств, материально-технических и иных ресурсов	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		
5	Обеспечение выполнения контрольных показателей учреждения	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		
6	Обеспечение информационной открытости учреждения	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		
7	Участие учреждения в районных, региональных и всероссийских проектах, грантах, конкурсах, фестивалях	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		
8	Своевременное и качественное представление квартальной финансовой отчетности	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		
9	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учреждения, качество предоставления услуг	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		

Главный бухгалтер

N п/п	Наименование показателя	Критерии оценки (документально подтверждённые)	Количество баллов	
			первичное	итоговое
1	Своевременное и качественное ведение бухгалтерской документации	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		
2	Соблюдение действующего законодательства в осуществлении финансово-хозяйственной деятельности учреждения	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		
3	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности, дебиторской задолженности	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		
4	Обеспечение целевого использования бюджетных средств в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		
5	Выполнение учреждением плана финансово-хозяйственной деятельности	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		
6	Отсутствие штрафных санкций со стороны ревизионных (проверяющих) финансовых, налоговых, контрольно-ревизионных и других проверяющих органов и организаций к финансово-хозяйственной деятельности учреждения	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		
7	Обеспечение выполнения целевого показателя по средней заработной плате, установленного для учреждения	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		

Воспитатели

N п/п	Наименование показателя	Критерии оценки (документально подтверждённые)	Количество баллов	
			первичное	итоговое
1	Реализация системы комплексных мероприятий по оздоровлению детей	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		
2	Реализация мероприятий, направленных на формирование ценностей здорового образа жизни	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		
3	Отслеживание уровня заболеваемости детей, осуществление анализа документации	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		
4	Отсутствие случаев детского травматизма	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		
5	Участие детей, педагогов и родителей в спортивной жизни	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		
6	Наличие результатов мониторинга достижений воспитанников и аналитических выводов к ним	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		

7	Ведение педагогических наблюдений	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		
8	Ведение портфолио на каждого ребенка	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		
9	Отражение результатов диагностики в планах образовательной деятельности	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		
1	Создание позитивного психологического и морально-нравственного климата в группе	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		
1	Недирективная помощь и поддержка детской инициативы и самостоятельности, детских интересов	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		
1	Обеспечение в ходе образовательной деятельности возможности выбора детьми материалов, видов активности, участников общения и деятельности	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		
1	Формирование совместно с детьми групповых традиций, правил, событий, ритуалов	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		
1	Реализация разнообразных образовательных проектов различной направленности (социальные, экскурсионные, индивидуальные и прочие)	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		
1	Применение психолого-педагогических технологий для адресной работы с различным контингентом воспитанников: одаренные дети, дети с ограниченными возможностями здоровья, дети-инвалиды, дети из семей группы риска, попавшие в трудную жизненную ситуацию, дети из семей мигрантов	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		
1	Использование информационных технологий и аудиовизуальных средств для осуществления образовательного процесса	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		
1	Создание и реализация программ сетевого взаимодействия с другими образовательными учреждениями и прочими организациями	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		
1	Участие в разработке вариативной части основной образовательной программы дошкольного образования	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		
1	Формирование системы работы по различным направлениям реализации основной образовательной программы дошкольного образования	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		
2	Положительные отзывы (администрации учреждения, родителей (законных представителей), педагогов других дошкольных образовательных учреждений, внешних экспертов) о результатах реализации образовательной деятельности	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		
2	Развивающая среда в группе соответствует возрасту и требованиям СанПиН	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		
2	Обеспечение трансформируемости и полифункциональности предметной развивающей среды	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		

2	Обеспечение полифункциональности материалов	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		
2	Обеспечение вариативности предметной среды	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		
2	Обеспечение доступности среды	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		
2	Безопасность предметно-пространственной среды	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		
2	Участие в благоустройстве и организации предметно-развивающей среды на прогулочных участках и в дополнительных помещениях дошкольных образовательных учреждений	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		
2	Изучение образовательных потребностей семьи, уровня их педагогической культуры	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		
2	Использование разнообразных форм взаимодействия с родителями (законными представителями), непосредственное вовлечение семей в образовательный процесс, в том числе посредством создания образовательных проектов совместно с семьей	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		
3	Отсутствие обоснованных обращений граждан по фактам нарушений педагогом прав детей и родителей (законных представителей)	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		
3	Посещаемость детьми группы	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		
3	Сохранность контингента	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		
3	Первичное выявление семей группы риска	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		
3	Умение работать в команде	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		
3	Выход на замену в случае рабочей необходимости	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		
3	Помощь в организации и проведении мероприятий и активное участие в них	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		

Учитель

N п/п	Наименование показателя	Критерии оценки (документально подтверждённые)	Количество баллов	
			первичное	итоговое
3	Реализация индивидуальных и групповых учебных проектов, выполненных под руководством учителя	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		
3	Выполнение обучающимся под руководством учителя проектов и исследовательских работ, получивших публичное признание на муниципальном, региональном и всероссийском уровне	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		
3	Организация внеклассной деятельности по предмету или деятельности межпредметной направленности	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		
4	Сопровождение обучения по индивидуальным образовательным траекториям	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		
4	Руководство социально-практической деятельностью обучающихся	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		
4	Организация культурно-досуговой деятельности обучающихся	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		
4	Организация мониторинга индивидуальных образовательных достижений	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		
4	Использование данных мониторинга индивидуальных образовательных достижений для повышения качества образовательного процесса	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		
4	Доля обучающихся, имеющих по предмету годовые отметки "4" и "5"	от 25% до 40% - 3 балла от 41% до 60% - 6 баллов от 60% до 80% - 9 баллов > 80% - 15баллов		
4	Положительная динамика образовательных результатов обучающихся	Динамика в сравнении с предыдущим уч. г. наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		
4	Качество обучения по предмету: результаты итоговой аттестации за 11 класс	Доля выпускников 11-х классов, набравших количество баллов по предмету, соответствующее или выше нижней границы оценки «хорошо» (предмет «математика» - оценивается профильный уровень): ≥50% - 10 баллов <50% - 0 баллов		
4	Качество обучения по предмету: результаты итоговой аттестации за 9 класс	Доля выпускников 9 классов, имеющих высокую подготовку по предмету («хорошо» и «отлично») по результатам ГИА ≥50% - 10 баллов <50% - 0 баллов		

4	Качество обучения по предмету: результаты независимой экспертной оценки	Доля обучающихся, имеющих и подтвердивших по предмету по результатам ВПР «хорошо» и «отлично» ≥50% - 10 баллов <50% - 0 баллов		
5	Вовлечение учителем семей обучающихся в воспитательный процесс	Доля семей обучающихся, вовлечённых педагогом в воспитательный процесс, от общей численности семей ≥50% - 5 баллов <50% - 0 баллов		
5	Организация работы с социально неблагополучными семьями	Доля социально неблагополучных семей, охваченных профилактической работой, от числа выявленных 100% - 5 баллов менее 100% - 0 баллов		
5	Удовлетворенность родителей (законных представителей) обучающихся качеством образовательных услуг	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и (или) обучающихся на деятельность учителя – 5 баллов наличие – 0 баллов		
5	Привлечение обучающихся к участию в школьном этапе олимпиады по предмету	Доля обучающихся, привлеченных педагогом к участию в школьном этапе олимпиады по предмету <25% - 0 баллов >25% - 5 баллов		
5	Руководство подготовкой обучающихся к всероссийской олимпиаде по предмету	Обеспечение участия во ВСОШ (на муниципальном уровне не менее 3-х обучающихся на региональном – не менее 2-х обучающихся, на всероссийском – не менее 1-го обучающегося) – 10 баллов Отсутствие – 0 баллов		
5	Подготовка призеров и победителей этапов всероссийской олимпиады школьников по общеобразовательным предметам	Подготовка призёров/победителей: муниципального этапа – 5/10 баллов за каждого регионального этапа – 10/20 баллов за каждого всероссийского этапа – 20/40 баллов за каждого		
5	Руководство подготовкой обучающихся к творческим конкурсам, смотрам, фестивалям, соревнованиям (из числа организуемых образовательной организацией, Администрацией Великого Новгорода (структурными подразделениями), Правительством Новгородской области (структурными подразделениями), органами власти федерального уровня)	участие – 3 балла лауреатство, призы – 5 баллов победа – 10 баллов		
5	Участие в педагогических проектах, реализуемых в образовательной организации	Разработка и реализация педагогических проектов по актуальным направлениям образовательной и воспитательной деятельности ОО – 5 баллов Отсутствие – 0 баллов		
5	Участие в опытно-экспериментальной деятельности	Наличие – 5 баллов Отсутствие – 0 баллов		
5	Представление опыта работы на разных уровнях (очное)	Уровень: ОО – 3		

		Муниципальный – 5 Региональный – 10 Всероссийский – 20		
6	Обобщение и распространение продуктивного педагогического опыта	Уровень: ОО – 3 Муниципальный – 5 Региональный – 10 Всероссийский – 20		
6	Разработка разделов основной образовательной программы начального или основного общего образования	Участие – 5 баллов Неучастие – 0 баллов		
6	Разработка рабочих программ по предметам	Своевременно, в полном объеме, без замечаний – 5 баллов Несвоевременно, не в полном объеме, с замечаниями – 0 баллов		
6	Разработка программ внеурочной деятельности	Своевременно, в полном объеме, без замечаний – 5 баллов Несвоевременно, не в полном объеме, с замечаниями – 0 баллов		
6	Соответствие качества урока требованиям стандарта	Соответствует полностью – 5 баллов Не соответствует или соответствует не полностью – 0 баллов		
6	Организация мероприятий спортивно-оздоровительной направленности с обучающимися	Разработка и проведение одного и более мероприятий – 3 балла Отсутствие – 0 баллов		
6	Активное вовлечение обучающихся в спортивно-массовые мероприятия	Охват учащихся класса <25% – 0 баллов >25% – 3 балла		
6	Организация работы по участию школьников в Спартакиаде по физической культуре	Привлечение к участию в Спартакиаде 1-го и более учащихся класса – 3 балла Отсутствие – 0 баллов		
6	Организация работы по вовлечению обучающихся в смотр-конкурс по физической культуре	Привлечение учащихся к участию в смотре-конкурсе – 3 балла Отсутствие – 0 баллов		
6	Работа по созданию условий для повышения качества обучения	Своевременное в полном объеме принятие мер по повышению качества обучения – 5 баллов Несвоевременное или не в полном объеме принятие мер по повышению качества обучения – 0 баллов		

Педагог-психолог

N п/п	Наименование показателя	Критерии оценки (документально подтверждённые)	Количество баллов	
			первичное	итоговое
1	Обеспечение вариативности направлений психолого-педагогического сопровождения участников образовательного процесса	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		
2	Обеспечение вариативности форм психолого-педагогического сопровождения участников образовательного процесса (профилактика, диагностика, консультирование, коррекционная работа, развивающая работа, просвещение, экспертиза)	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		
3	Использование современных информационных ресурсов в сопровождении образовательного процесса	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		
4	Организация деятельности по подготовке волонтеров для социально значимой работы	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		
5	Организация кружка социально-психологической направленности	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		
6	Организация психологической работы в рамках тематических недель, месячников	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		
7	Проведение профориентационной работы с обучающимися	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		
8	Помощь в формировании и развитии ученических групп	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		
9	Гармонизация детско-родительских отношений	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		
1	Психологическое сопровождение работы учреждения, направленной на профилактику вредных привычек у обучающихся	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		
1	Психологическое сопровождение работы учреждения, направленной на профилактику правонарушений	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		
1	Гармонизация взаимодействия в системе "учитель - ученик"	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		
1	Психопрофилактическая работа по снижению уровня эмоционального выгорания у педагогических работников	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		
1	Участие в работе школьной службы примирения	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		
1	Влияние деятельности педагога-психолога на позитивные результаты работы учреждения	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		

1	Эффективность программ, составленных при участии педагога-психолога и направленных на разрешение проблем разных категорий обучающихся (слабоуспевающие дети, дети из социально неблагополучных семей, дети, находящиеся в социально опасном положении)	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		
1	Эффективность программ, составленных и реализуемых педагогом-психологом, направленных на коррекцию и (или) развитие соответствующей сферы обучающихся	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		
1	Позитивные отзывы о работе педагога-психолога от родителей (законных представителей) обучающихся	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		
1	Уровень сформированности положительной мотивации обучающихся к проводимой коррекционно-развивающей и психопрофилактической работе	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		
2	Уровень сформированности положительной мотивации педагогов к проводимой с другими педагогическими работниками психологической работе (семинары, тренинги, сеансы релаксации)	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		
2	Признание профессионализма педагога-психолога педагогами учреждения	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		
2	Участие в конкурсах по профилю деятельности	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		
2	Выступления на научно-практических и научно-теоретических семинарах, конференциях, демонстрация своих достижений через систему открытых занятий, мастер-классов	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		
2	Наличие системы самообразования по актуальным для учреждения проблемам	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		
2	Наличие публикаций в изданиях (газеты, журналы), выступления в средствах массовой информации	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		
2	Участие в опытно-экспериментальной работе учреждения	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		

Социальный педагог

N п/п	Наименование показателя	Критерии оценки (документально подтверждённые)	Количество баллов	
			первичное	итоговое
1	Ведение необходимой документации: плана работы, журнала учета видов работы, статистических справок, аналитических отчетов	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		
2	Обеспечение вариативности деятельности социального педагога	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		
3	Использование современных информационных ресурсов в сопровождении	наличие – 5 баллов		

	образовательного процесса	отсутствие – 0 баллов		
4	Количество различных видов социально значимой деятельности обучающихся (волонтерское движение, клубы взаимопомощи), реализующихся в учреждении	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		
5	Организация кружка социально-педагогической направленности	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		
6	Организация социально-педагогической работы в рамках тематических недель, месячников	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		
7	Гармонизация детско-родительских отношений	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		
8	Участие в работе учреждения, направленной на профилактику вредных привычек у обучающихся	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		
9	Участие в работе учреждения, направленной на профилактику правонарушений	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		
1	Участие в работе школьной службы примирения	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		
1	Количество обучающихся из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально опасном положении, вовлеченных в социально значимые виды деятельности	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		
1	Количество обучающихся из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально опасном положении, охваченных дополнительным образованием	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		
1	Снижение числа обучающихся из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально опасном положении, пропускающих занятия без уважительной причины	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		
1	Количество семей, находящихся в социально опасном положении, охваченных различными видами психолого-педагогической и социально-педагогической помощи	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		
1	Позитивные отзывы о профессиональной деятельности социального педагога от родителей (законных представителей) обучающихся	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		
1	Участие в профессиональных конкурсах по профилю деятельности	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		
1	Выступления на научно-практических и научно-теоретических семинарах, конференциях, демонстрация своих достижений через систему открытых занятий, мастер-классов	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		
1	Наличие системы самообразования по актуальным для учреждения проблемам	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		

1	Наличие публикаций в изданиях (газеты, журналы), выступления в средствах массовой информации	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		
2	Участие в опытно-экспериментальной работе учреждения	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		

Учитель-логопед, учитель-дефектолог

N п/п	Наименование показателя	Критерии оценки (документально подтверждённые)	Количество баллов	
			первичное	итоговое
1	Ведение необходимой документации	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		
2	Обеспечение вариативности деятельности	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		
3	Использование в работе современных информационных ресурсов	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		
4	Наличие результатов логопедического обследования обучающихся и аналитических выводов к ним	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		
5	Вариативность направлений коррекционно-развивающей деятельности по исправлению речи (постановка и автоматизация звуков, преодоление фонетико-фонематического недоразвития речи и общего недоразвития речи, дисграфии вследствие фонетико-фонематического недоразвития речи, общего недоразвития речи, логоритмика)	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		
6	Вариативность направлений просветительской работы с родителями (законными представителями)	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		
7	Работа с педагогическим коллективом по профилактике речевых нарушений у детей, созданию речевой среды	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		
8	Совместная работа с другими специалистами по комплексному сопровождению образовательной деятельности и личностного развития обучающихся	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		
9	Влияние деятельности учителя-логопеда, учителя-дефектолога на позитивные результаты работы учреждения	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		
1	Охват обучающихся логопедической помощью	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		
1	Эффективность программ, составленных и реализуемых учителем-логопедом, учителем-дефектологом, направленных на коррекцию и (или) развитие соответствующей сферы обучающихся	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		
1	Позитивные отзывы о профессиональной деятельности учителя-логопеда,	наличие – 5 баллов		

	учителя-дефектолога от родителей (законных представителей) обучающихся	отсутствие – 0 баллов		
1	Уровень сформированности положительной мотивации обучающихся к проводимой коррекционно-развивающей работе	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		
1	Участие в конкурсах по профилю деятельности	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		
1	Выступления на научно-практических и научно-теоретических семинарах, конференциях, демонстрация своих достижений через систему открытых занятий, мастер-классов	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		
1	Наличие системы самообразования по актуальным для учреждения проблемам	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		
1	Наличие публикаций в изданиях (газеты, журналы), выступления в средствах массовой информации	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		
1	Участие в опытно-экспериментальной работе учреждения	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		

Педагог дополнительного образования, методист по ДО

N п/п	Наименование показателя	Критерии оценки (документально подтверждённые)	Количество баллов	
			первичное	итоговое
1	Сохранность контингента обучающихся в течение учебного года	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		
2	Успешность освоения обучающимися дополнительных образовательных программ	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		
3	Участие обучающихся в мероприятиях различного уровня	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		
4	Выбор выпускниками дальнейшего образования или будущей профессии по направлениям дополнительных образовательных программ профессиональной ориентации и допрофессиональной подготовки	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		
5	Информационная компетентность	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		
6	Обновление содержания программ дополнительного образования детей	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		
7	Участие в системе методической работы	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		
8	Разработка эффективных моделей организации дополнительного образования детей	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		

Тренер-преподаватель, инструктор по физической культуре, методист по общему образованию

N п/п	Наименование показателя	Критерии оценки (документально подтверждённые)	Количество баллов	
			первичное	итоговое
1	Реализация дополнительных общеобразовательных программ	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		
2	Сохранность контингента	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		
3	Обеспечение высокого уровня организации учебно-воспитательной работы	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		
4	Реализация мероприятий по выявлению одаренных детей и привлечению их в учреждение	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		
5	Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		
6	Обеспечение безопасности при проведении занятий, массовых мероприятий (соревнований)	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		

Помощник воспитателя

N п/п	Наименование показателя	Критерии оценки (документально подтверждённые)	Количество баллов	
			первичное	итоговое
1	Образцовое содержание групп, строгое соблюдение санитарных норм	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		
2	Соблюдение режимных моментов в соответствии с СанПиН	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		
3	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборка, субботник, ремонт, подготовка к праздникам для воспитанников)	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		
4	Привитие воспитанникам культурно-гигиенических навыков во время еды, умывания, одевания	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		
5	Инициативность при замене временно отсутствующих работников учреждения	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		

Заведующий библиотекой, библиотекарь

N п/п	Наименование показателя	Критерии оценки (документально подтверждённые)	Количество баллов	
			первичное	итоговое
1	Качественное информационное обеспечение учебно-воспитательного процесса в учреждении	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		
2	Эффективная работа по сохранению библиотечного фонда	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		
3	Высокое качество проведения мероприятий для обучающихся и сотрудников учреждения (экскурсий, читательских конференций, литературных вечеров, диспутов, тематических вечеров, библиотечных уроков и т.д.)	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		
4	Качественное выполнение должностной инструкции и правил внутреннего трудового распорядка. Отсутствие замечаний по выполненной работе	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		
5	Образцовое содержание библиотеки	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		

Заместитель главного бухгалтера. бухгалтер

N п/п	Наименование показателя	Критерии оценки (документально подтверждённые)	Количество баллов	
			первичное	итоговое
1	Своевременное и качественное исполнение календарного финансового плана, целевое освоение бюджетных средств	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		
2	Своевременное и качественное предоставление налоговой и бухгалтерской отчетности	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		
3	Своевременное представление информации и расчетов по запросам учреждения по вопросам финансового обеспечения деятельности учреждения	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		
4	Высокая эффективность по обеспечению строгого соблюдения финансовой и кассовой дисциплины	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		
5	Надлежащее исполнение трудовых обязанностей	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		

Учебно-вспомогательный персонал (заведующий канцелярией, заведующий хозяйством, делопроизводитель, секретарь, методист)

N п/п	Наименование показателя	Критерии оценки (документально подтверждённые)	Количество баллов	
			первичное	итоговое
1	Качество ведения документации, работа с архивом, отсутствие замечаний	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		
2	Своевременное, полное, достоверное составление и представление отчетных данных (мониторинг, персонифицированный учет)	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		
3	Использование информационно-коммуникационных технологий в ведении учета и создании базы данных, работа с электронными носителями	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		
4	Отсутствие замечаний по изданным приказам (со стороны проверяющих)	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		
5	Своевременное и качественное заключение трудовых договоров и дополнительных соглашений с работниками учреждений	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		
6	Образцовое содержание оборудования (компьютерного, учебно-наглядного), его сохранность	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		
7	Активное участие в подготовке учреждения к началу учебного года (техническое состояние, текущий косметический ремонт)	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		
8	Результативное участие в подготовке к профессиональным конкурсам, конференциям, проверкам контролирующими органами	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		

Шеф повар, повар, кухонный рабочий

N п/п	Наименование показателя	Критерии оценки (документально подтверждённые)	Количество баллов	
			первичное	итоговое
1	Соблюдение техники безопасности, пожарной безопасности и энергобезопасности. Экономия электроэнергии	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		
2	Соблюдение правил санитарии и гигиены	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		
3	Качественное выполнение должностной инструкции и правил внутреннего трудового распорядка. Отсутствие замечаний по выполненной работе	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		
4	Обеспечение надлежащих условий для осуществления технологического процесса приготовления пищи	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		
5	Эффективное и качественное выполнение срочных и непредвиденных работ	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		
6	Качественное выполнение большого объема разовых работ в кратчайшие сроки	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		

Рабочий техническому обслуживанию и ремонту компьютерной техники

N п/п	Наименование показателя	Критерии оценки (документально подтверждённые)	Количество баллов	
			первичное	итоговое
1	Высокий уровень работы компьютерной техники и локальной сети в учреждении. Качество выполнения работ по направлению деятельности	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		
2	Обеспечение (техническое обслуживание) рабочего состояния компьютерной техники, локальной сети учреждения	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		
3	Оперативность и качество выполнения заявок по устранению технических неполадок компьютерной и копировальной техники	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		
4	Обеспечение педагогическим работникам условий для проведения уроков, мероприятий с использованием современных технических средств, информационно-телекоммуникационной сети Интернет	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		

Технический персонал (электрик, рабочий по комплексному обслуживанию здания, слесарь-сантехник)

N п/п	Наименование показателя	Критерии оценки (документально подтверждённые)	Количество баллов	
			первичное	итоговое
1	Обеспечение бесперебойной работы систем отопления, водоснабжения, канализации и водостоков, электроснабжения учреждения	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		
2	Оперативность и качественность выполнения заявок	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		
3	Осуществление ежедневного контроля за всеми видами оборудования, предотвращение аварий	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		
4	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях органов государственного контроля (надзора)	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		
5	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборка, субботник, ремонт)	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		
6	Выполнение особо важных заданий в пределах должностных обязанностей	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		

Обслуживающий персонал (уборщик служебных помещений, дворник, вахтёр, сторож)

N п/п	Наименование показателя	Критерии оценки (документально подтверждённые)	Количество баллов	
			первичное	итоговое
1	Стабильно высокое санитарно-гигиеническое состояние закрепленных помещений учреждения и пришкольной территории	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		
2	Сохранность хозяйственного инвентаря и сантехнического оборудования	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		
3	Высокий уровень профилактических работ либо своевременное устранение аварийных ситуаций на закрепленном участке работы	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		
4	Оперативное выполнение заявок по устранению технических неполадок	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		
5	Активное участие в проведении текущих ремонтных работ в учреждении	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		
6	Отсутствие жалоб на деятельность работника со стороны администрации учреждения, педагогов, родителей (законных представителей) обучающихся".	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов		

Критерии для премирования работников МАОУ «Школа-комплекс №33»

условия для премирования

- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы более чем на 10%
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения
- добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде
- инициатива, творческий подход, применение современных форм, методов и технологий в процессе профессиональной деятельности
- своевременность и полнота подготовки отчетности и информации
- отсутствие иных видов поощрений за оцениваемую деятельность

Критерии	max выплата, %
Заместитель директора по УВР – до 80%	
Соответствие деятельности ОУ требованиям законодательства в сфере образования Соответствие деятельности ОУ по курируемому направлению требованиям законодательства в сфере образования Организация работы общественных органов, участвующих в управлении учреждением: методический совете, педагогический совет, комиссии и т.д. Разработка учебных планов и программ Своевременное оформление правоустанавливающих документов, соблюдение сроков прохождения учреждением лицензирования, государственной аккредитации Организация бесперебойного учебного и воспитательного процесса Организация методической работы	10
Сохранение контингента обучающихся	10
Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточная и итоговая аттестация) Качество образования Результаты итоговой государственной аттестации, количество обучающихся, получивших дипломы с отличием (по результатам выпуска)	10
Профессиональная реализация Самообразование и повышение квалификации Награждение знаками отличия, негосударственными наградами, акты общественного признания	10
Создание элементов образовательной инфраструктуры Состояние отчетности, документооборота в ОУ Создание инновационной образовательной среды: разработка инновационных образовательных программ; использование современных образовательных технологий, применение новых форм организации учебного процесса, изучение и внедрение новой техники и современных информационных технологий Выступление на педагогических и методических советах с докладами о результатах работы Наполняемость электронной базы данных	10
Воспитательная работа Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся Работа с детьми из социально неблагополучных семей Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних	10

(вредных привычек, ДТП, здорового образа жизни) Проведение воспитательной внеклассной работы со студентами	
Организация работы с административным составом и педагогическими кадрами Организация работы классных руководителей Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов Доля аттестованных педагогических кадров на квалификационные категории Формирование благоприятного психологического климата в коллективе	10
Выполнение особо важных и срочных работ	10
Заместитель директора по ВР, советник по воспитанию – 80%	
Сохранение контингента обучающихся; Организация профориентационной работы Организация работы объединений обучающихся/воспитанников	10
Создание элементов образовательной инфраструктуры Состояние отчетности, документооборота в ОУ Информационная открытость Создание инновационной воспитательной среды: разработка инновационных программ внеурочной деятельности дополнительного образования; использование современных технологий, применение новых форм организации воспитательного процесса, изучение и внедрение новой техники и современных информационных технологий Выступление на педагогических и методических советах с докладами о результатах работы Наполняемость электронной базы данных	20
Воспитательная работа Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся Работа с детьми из социально неблагополучных семей Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних (вредных привычек, ДТП, здорового образа жизни) Проведение воспитательной внеклассной работы с обучающимися Организация работы классных руководителей Проведение открытых мероприятий для содействия воспитательной работы Организация и проведение субботников, дежурств и других массовых мероприятий Содействие в создании органов студенческого самоуправления	30
Профессиональная реализация Самообразование и повышение квалификации Награждение знаками отличия, негосударственными наградами, акты общественного признания	10
Выполнение особо важных и срочных работ	10
Заместитель директора по АХР – 80%	
Соответствие деятельности ОУ требованиям законодательства в сфере образования Контроль за соблюдением режима безопасности и пропускного в учебном заведении Организация оформления необходимых документов, заключение договоров с поставщиками и арендаторами Проведение противопожарных мероприятий, проведение антитеррористических мероприятий Своевременное составление отчетности и документооборота по курируемым направлениям Составление сметы хозяйственных расходов Своевременность подготовки документации и осуществления закупок Организация проведения мероприятий по технике безопасности и охране труда Своевременное составление отчетности Отсутствие нарушения техники безопасности и несчастных случаев на предприятии Отсутствие нарушений законодательства	30
Создание элементов образовательной инфраструктуры Контроль за исправностью оборудования: освещения, отопления, вентиляции Ведение контроля за учетом и рациональным использованием ресурсов Контроль за исправностью оборудования Контроль работы по благоустройству, озеленению и уборке территории Организация проведения ремонта помещений, осуществление контроля за качеством	30

ремонтных работ Обеспечение подразделений школы-комплекса мебелью, хозяйственным инвентарем, средствами механизации инженерного и управленческого труда, осуществление мероприятий за их сохранностью и проведением своевременного ремонта Энергоэффективность Своевременное обеспечение контроля хозяйственного обслуживания и надлежащего состояния в соответствии с правилами и нормами производственной санитарии и противопожарной защиты зданий и помещений	
Профессиональная реализация Самообразование и повышение квалификации Награждение знаками отличия, негосударственными наградами, акты общественного признания	10
Выполнение особо важных и срочных работ	10
Главный бухгалтер – 80%	
Соответствие деятельности ОУ требованиям законодательства в сфере образования Отсутствие нарушений законодательства Отсутствие замечаний со стороны учредителя Своевременно подготовленная документация по проведению закупок Качественное ведение документации Составление сметы хозяйственных расходов Внутренний аудит	20
Создание элементов образовательной инфраструктуры Организация бухгалтерского учета Своевременная сдача отчетности Своевременное формирование электронного документооборота Изучение и внедрение новой техники и современных информационных технологий Отсутствие жалоб со стороны работников Наполняемость электронной базы данных и портала ОУ Своевременная подготовка экономических расчетов Сохранность муниципальной собственности и собственности ОУ Организация оформления необходимых документов, заключение договоров с поставщиками и арендаторами Своевременное списание оборудования	30
Формирование благоприятного психологического климата в коллективе	10
Профессиональная реализация Самообразование и повышение квалификации Награждение знаками отличия, негосударственными наградами, акты общественного признания	10
Выполнение особо важных и срочных работ	10
Заведующий хозяйством – 200%	
Соответствие деятельности ОУ требованиям законодательства в сфере образования Контроль за соблюдением режима безопасности и пропускного в учебном заведении Организация оформления необходимых документов, заключение договоров с поставщиками и арендаторами Проведение противопожарных мероприятий, проведение антитеррористических мероприятий Своевременное составление отчетности и документооборота по курируемым направлениям Составление сметы хозяйственных расходов Своевременность подготовки документации и осуществления закупок Организация проведения мероприятий по технике безопасности и охране труда Своевременное составление отчетности Отсутствие нарушения техники безопасности и несчастных случаев на предприятии Отсутствие нарушений законодательства	50
Создание элементов образовательной инфраструктуры Контроль за исправностью оборудования: освещения, отопления, вентиляции Ведение контроля за учетом и рациональным использованием ресурсов Контроль за исправностью оборудования Контроль работы по благоустройству, озеленению и уборке территории Организация проведения ремонта помещений, осуществление контроля за качеством	70

ремонтных работ Обеспечение подразделений школы-комплекса мебелью, хозяйственным инвентарем, средствами механизации инженерного и управленческого труда, осуществление мероприятий за их сохранностью и проведением своевременного ремонта Энергоэффективность Своевременное обеспечение контроля хозяйственного обслуживания и надлежащего состояния в соответствии с правилами и нормами производственной санитарии и противопожарной защиты зданий и помещений	
Профессиональная реализация Самообразование и повышение квалификации Награждение знаками отличия, негосударственными наградами, акты общественного признания	10
Выполнение особо важных и срочных работ	70
Заведующий канцелярией – 200%	
Соответствие деятельности ОУ требованиям законодательства в сфере образования Отсутствие нарушений законодательства Разработка локальных нормативных актов Состояние отчетности, документооборота в ОУ Проведение повышения квалификации работников Контроль за соблюдением трудовой дисциплины работников Сохранность подотчетных материальных ресурсов Внутренний аудит	50
Создание элементов образовательной инфраструктуры Качественно и своевременно проведенный кадровый документооборот Проведение мероприятий по соблюдению санитарно-гигиенических условий в ОУ (медицинские осмотры) Ведение воинского учета Наполняемость электронной базы данных и сайта ОУ Изучение и внедрение новой техники и современных информационных технологий Выступление на педагогических и методических советах с докладами о результатах работы Подготовка данных для выпуска обучающихся Формирование кадрового резерва Проведение аналитической работы Проведение разъяснительной работы с работниками о нормах трудового законодательства Экономное использование материальных ресурсов	50
Формирование благоприятного психологического климата в коллективе Работа по привлечению молодых специалистов Работа с ветеранами ОУ Обеспечение квотирования рабочих мест для инвалидов	30
Профессиональная реализация Самообразование и повышение квалификации Награждение знаками отличия, негосударственными наградами, акты общественного признания	20
Выполнение особо важных и срочных работ	50
Методист, педагог-психолог, дефектолог, логопед – 200%	
Соответствие деятельности ОУ требованиям законодательства в сфере образования Отсутствие нарушений законодательства Разработка локальных нормативных актов Состояние отчетности, документооборота в ОУ Обеспечение повышения квалификации работников Обеспечение аттестации квалификации работников Проведение работы по качественной подготовке документооборота учебно-воспитательного Разработка проектной документации и обеспечение проектной деятельности	50
Создание элементов образовательной инфраструктуры Наполняемость электронной базы данных и сайта ОУ по курируемому направлению Методическое сопровождение педагогов Создание инновационной развивающей среды: разработка, сопровождение и реализация инновационных программ развития; использование современных	50

<p>образовательных технологий, применение новых форм организации образовательного и воспитательного процесса, изучение и внедрение новой техники и современных информационных технологий</p> <p>Посещение учебных занятий, мероприятий преподавателей</p> <p>Доля аттестованных педагогических кадров на квалификационные категории</p> <p>Разработка учебных программ и создание нового учебно-методического материала</p> <p>Проведение открытых мероприятий различного уровня</p> <p>Работа с различными категориями участников учебно-воспитательного процесса и социальными партнёрами</p>	
<p>Формирование благоприятного психологического климата в коллективе</p> <p>Работа по привлечению молодых специалистов</p> <p>Работа с ветеранами ОУ, работа с детьми в трудной жизненной ситуации</p> <p>Обеспечение квотирования рабочих мест для инвалидов</p>	30
<p>Профессиональная реализация</p> <p>Самообразование и повышение квалификации</p> <p>Награждение знаками отличия, негосударственными наградами, акты общественного признания</p>	20
<p>Выполнение особо важных и срочных работ</p>	50
Педагогические работники – 200%	
<p>Соответствие деятельности ОУ требованиям законодательства в сфере образования</p> <p>Отсутствие нарушений законодательства</p> <p>Разработка обеспечивающих учебно-воспитательный процесс документов и материалов</p> <p>Состояние отчетности, документооборота в ОУ</p>	20
<p>Создание элементов образовательной инфраструктуры</p> <p>Создание инновационной образовательной среды: разработка инновационных образовательных программ; использование современных образовательных технологий, применение новых форм организации учебного процесса, изучение и внедрение новой техники и современных информационных технологий</p> <p>Эффективное использование материальной базы в учебном процессе</p> <p>Проведение работы по качественной подготовке документооборота учебно-воспитательного процесса (журналы учебных занятий, ведомости)</p>	20
<p>Реализация дополнительных проектов (программы, групповые и индивидуальные проекты обучающихся, социальные проекты и др.)</p>	20
<p>Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточная и итоговая аттестация)</p>	20
<p>Воспитательная работа</p> <p>Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями</p> <p>Работа с детьми из социально неблагополучных семей</p> <p>Работа с детьми с особыми условиями обучения</p> <p>Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних (вредных привычек, ДТП, здорового образа жизни)</p> <p>Проведение воспитательной внеклассной работы с обучающимися/воспитанниками</p> <p>Посещаемость (снижение пропусков без уважительной причины)</p> <p>Работа с родителями и социальными партнёрами</p>	20
<p>Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы</p> <p>Разработка учебных программ и создание нового учебно-методического материала</p> <p>Участие в разработке материалов в рамках внедрения ФГОС</p> <p>Ранняя профессиональная направленность у обучающихся</p>	20
<p>Организация военно-патриотической, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы</p>	20
<p>Участие в имиджевых мероприятиях</p>	20
<p>Профессиональная реализация</p> <p>Самообразование и повышение квалификации</p> <p>Награждение знаками отличия, негосударственными наградами, акты общественного признания</p>	20
<p>Выполнение особо важных и срочных работ</p>	20
Заведующий библиотекой библиотекарь – 200%	
<p>Соответствие деятельности ОУ требованиям законодательства в сфере образования</p>	30

Отсутствие нарушений законодательства Отсутствие жалоб со стороны учредителя, контролирующих органов, сотрудников, обучающихся, родителей Разработка обеспечивающих учебно-воспитательный процесс документов и материалов Состояние отчетности, документооборота в ОУ	
Создание элементов образовательной инфраструктуры Сохранение и развитие библиотечного фонда Содействие педагогическому коллективу, обучающимся и родителям Наполняемость электронной базы данных и ОУ Создание инновационной образовательной среды: использование современных образовательных технологий, применение новых форм организации учебного процесса, изучение и внедрение новой техники и современных информационных технологий	50
Воспитательная работа Пропаганда чтения, как формы культурного досуга с целью проведения учебно-воспитательной работы Оформление стационарных тематических выставок	50
Профессиональная реализация Самообразование и повышение квалификации Награждение знаками отличия, негосударственными наградами, акты общественного признания	20
Выполнение особо важных и срочных работ	50
Заместитель главного бухгалтера – 200%	
Соответствие деятельности ОУ требованиям законодательства в сфере образования Отсутствие нарушений законодательства Своевременная сдача отчетности Своевременная подготовка экономических расчетов Своевременное формирование электронного документооборота Внутренний аудит	60
Создание элементов образовательной инфраструктуры Соблюдение бухгалтерского учета и отчетности Наполняемость электронной базы данных и портала ОУ Изучение и внедрение новой техники и современных информационных технологий Отсутствие жалоб со стороны руководителя, сотрудников, потребителей Обеспечение применения ККТ Взаимозаменяемость	60
Профессиональная реализация Самообразование и повышение квалификации Награждение знаками отличия, негосударственными наградами, акты общественного признания	30
Выполнение особо важных и срочных работ	50
Бухгалтер – 200%	
Соответствие деятельности ОУ требованиям законодательства в сфере образования Отсутствие нарушений законодательства Своевременная подготовка экономических расчетов Отсутствие жалоб со стороны руководителя, сотрудников, потребителей Внутренний аудит	60
Создание элементов образовательной инфраструктуры Соблюдение бухгалтерского учета и отчетности Изучение и внедрение новой техники и современных информационных технологий Взаимозаменяемость Своевременное формирование электронного документооборота Соблюдение кассовой дисциплины	60
Профессиональная реализация Самообразование и повышение квалификации Награждение знаками отличия, негосударственными наградами, акты общественного признания	30
Выполнение особо важных и срочных работ	50
Технический персонал – 200%	

<p>Соответствие деятельности ОУ требованиям законодательства в сфере образования</p> <p>Отсутствие нарушений законодательства Отсутствие нарушение техники безопасности Отсутствие жалоб со стороны руководителя, сотрудников, потребителей Своевременное обеспечение контроля хозяйственного обслуживания и надлежащего состояния в соответствии с правилами и нормами производственной санитарии</p>	60
<p>Создание элементов образовательной инфраструктуры</p> <p>Сохранность подотчетных материальных ресурсов Обеспечение бесперебойного учебного процесса Экономное использование материальных ресурсов Сохранность и бесперебойная работа подотчетного оборудования</p>	60
<p>Профессиональная реализация</p> <p>Самообразование и повышение квалификации Награждение знаками отличия, негосударственными наградами, акты общественного признания</p>	30
<p>Выполнение особо важных и срочных работ</p>	50

Приложение N 3
к Положению об оплате труда работников
МАОУ «Школа-комплекс №33»,
утв. приказом от 29.08.2022 № 70-од
с изменениями и дополнениями,
утв. приказом от 23.12.2024 №104-од

Критерии для назначения единовременной (разовой) премиальной выплаты за инициативу и самостоятельность, творческий подход к работе, высокое качество проведения отдельных мероприятий работникам МАОУ «Школа-комплекс №33»

мероприятие	уровень мероприятия	охват целевой аудитории	форма участия/результат	max выплата, руб. / %	max сумма выплаты, но не более 100% от должностного оклада, руб.	
1.массовое образовательное, воспитательное, спортивное и др., как из перечня обязательных (утверждённых приказом, планом и т.д.), так и проводимое личной инициативе сотрудника	классное	до 30 учащихся / воспитанников	разработка мероприятия	250 / 2	1000 / 8% x кол-во мероприятий	
			организация мероприятия	250 / 2		
			проведение мероприятия	250 / 2		
			организация участия	250 / 2		
		более 30 учащихся / воспитанников	разработка мероприятия	500 / 4		2000 / 16% x кол-во мероприятий
			организация мероприятия	500 / 4		
			проведение мероприятия	500 / 4		
			организация участия	500 / 4		
	школьное	до 30 учащихся / воспитанников	разработка мероприятия	500 / 4	2000 / 16% x кол-во мероприятий	
			организация мероприятия	500 / 4		
			проведение мероприятия	500 / 4		
			организация участия	500 / 4		
		более 30 учащихся / воспитанников	разработка мероприятия	750 / 6		3000 / 24% x кол-во мероприятий
			организация мероприятия	750 / 6		
			проведение мероприятия	750 / 6		
			организация участия	750 / 6		
межшкольное	до 30 учащихся / воспитанников	разработка мероприятия	750 / 6	3000 / 24% x кол-во мероприятий		
		организация мероприятия	750 / 6			
		проведение мероприятия	750 / 6			
		организация участия	750 / 6			
	более 30 учащихся / воспитанников	разработка мероприятия	1000 / 8		4000 / 30% x кол-во мероприятий	
		организация мероприятия	1000 / 8			
		проведение мероприятия	1000 / 8			
		организация участия	1000 / 8			

	городское	до 30 учащихся / воспитанников	разработка мероприятия	1000 / 8	4000 / 30% x кол-во мероприятий	
			организация мероприятия	1000 / 8		
			проведение мероприятия	1000 / 8		
			организация участия	1000 / 8		
		более 30 учащихся / воспитанников	разработка мероприятия	1250 / 10		5000/40% x кол-во мероприятий
			организация мероприятия	1250 / 10		
			проведение мероприятия	1250 / 10		
			организация участия	1250 / 10		
	региональное	до 30 учащихся / воспитанников	разработка мероприятия	1250 / 10	5000 / 40% x кол-во мероприятий	
			организация мероприятия	1250 / 10		
			проведение мероприятия	1250 / 10		
			организация участия	1250 / 10		
		более 30 учащихся / воспитанников	разработка мероприятия	1500 / 12		6000 / 50% x кол-во мероприятий
			организация мероприятия	1500 / 12		
			проведение мероприятия	1500 / 12		
			организация участия	1500 / 12		
	межрегиональное	до 30 учащихся / воспитанников	разработка мероприятия	1500 / 12	6000 / 50% x кол-во мероприятий	
			организация мероприятия	1500 / 12		
			проведение мероприятия	1500 / 12		
			организация участия	1500 / 12		
более 30 учащихся / воспитанников		разработка мероприятия	1750 / 14	7000 / 60% x кол-во мероприятий		
		организация мероприятия	1750 / 14			
		проведение мероприятия	1750 / 14			
		организация участия	1750 / 14			
всероссийское	до 30 учащихся / воспитанников	разработка мероприятия	1750 / 14		7000 / 60% x кол-во мероприятий	
		организация мероприятия	1750 / 14			
		проведение мероприятия	1750 / 14			
		организация участия	1750 / 14			
	более 30 учащихся / воспитанников	разработка мероприятия	2000 / 16	8000 / 70% x кол-во мероприятий		
		организация мероприятия	2000 / 16			
		проведение мероприятия	2000 / 16			
		организация участия	2000 / 16			
с международным участием	до 30 учащихся / воспитанников	разработка мероприятия	2000 / 16		8000 / 70% x кол-во мероприятий	
		организация мероприятия	2000 / 16			
		проведение мероприятия	2000 / 16			
		организация участия	2000 / 16			

		более 30 учащихся / воспитанников	разработка мероприятия	2250 / 18	9000 / 80% x кол-во мероприятий		
			организация мероприятия	2250 / 18			
			проведение мероприятия	2250 / 18			
			организация участия	2250 / 18			
	международное	до 30 учащихся / воспитанников		разработка мероприятия	2250 / 18	9000 / 80% x кол-во мероприятий	
				организация мероприятия	2250 / 18		
				проведение мероприятия	2250 / 18		
				организация участия	2250 / 18		
		более 30 учащихся / воспитанников			разработка мероприятия	2250 / 18	10000 / 90% x кол-во мероприятий
					организация мероприятия	2250 / 18	
					проведение мероприятия	2250 / 18	
					организация участия	2250 / 18	
2. индивидуальное детско-юношеское с оценкой достижений (конкурс, олимпиада и т.д.)	школьное	от 1 учащегося / воспитанника	участник	500 / 4	500 / 4% x кол-во человек		
			призёр, дипломант, лауреат	750 / 6	750 / 6% x кол-во человек		
			победитель	1000 / 8	1000 / 8% x кол-во человек		
	межшкольное		участник	1000 / 8	1000 / 8 % x кол-во человек		
			призёр, дипломант, лауреат	1250 / 10	1250 / 10% x кол-во человек		
			победитель	1500 / 12	1250 / 10% x кол-во человек		
	городское		участник	1500 / 12	1500 / 12% x кол-во человек		
			призёр, дипломант, лауреат	1750 / 14	1750 / 14% x кол-во человек		
			победитель	2000 / 16	2000 / 16% x кол-во человек		
	региональное		участник	2000 / 16	2000 / 16% x кол-во человек		
			призёр, дипломант, лауреат	2250 / 18	2250 / 18% x кол-во человек		
			победитель	2500 / 20	2500 / 20% x кол-во человек		
	межрегиональное		участник	2500 / 20	2500 / 20% x кол-во человек		
			призёр, дипломант, лауреат	2750 / 22	2750 / 22% x кол-во человек		
			победитель	3000 / 24	3000 / 24% x кол-во человек		
	всероссийское		участник	3000 / 24	3000 / 24% x кол-во человек		
			призёр, дипломант, лауреат	3250 / 25	3250 / 25% x кол-во человек		
			победитель	3500 / 27	3500 / 27% x кол-во человек		
	с международным участием		участник	3500 / 27	3500 / 27% x кол-во человек		
			призёр, дипломант, лауреат	3750 / 29	3750 / 29% x кол-во человек		
			победитель	4000 / 31	4000 / 31% x кол-во человек		
	международное		участник	4000 / 31	4000 / 31% x кол-во человек		
			призёр, дипломант, лауреат	4250 / 33	4250 / 33% x кол-во человек		
			победитель	4500 / 35	4500 / 35% x кол-во человек		

3.методическое для педагогов и иных категорий участников (родители и др.), включая публикационную деятельность	школьное	до 30 участников	организация	500 / 4	1250/10% x кол-во мероприятий	
			проведение	750 / 6		
		более 30 участников		организация	1000 / 8	2500 / 20% x кол-во мероприятий
				проведение	1500 / 12	
	межшкольное	до 30 участников		организация	1500 / 12	3250 / 25% x кол-во мероприятий
				проведение	1750 / 14	
		более 30 участников		организация	1750 / 14	3750 / 29% x кол-во мероприятий
				проведение	2000 / 16	
	городское	до 30 участников		организация	2000 / 16	4250 / 33% x кол-во мероприятий
				проведение	2250 / 18	
		более 30 участников		организация	2250 / 18	4750 / 37% x кол-во мероприятий
				проведение	2250 / 18	
	региональное	до 30 участников		организация	2250 / 18	5250 / 40% x кол-во мероприятий
				проведение	2750 / 22	
		более 30 участников		организация	2750 / 22	5750 / 44% x кол-во мероприятий
				проведение	3000 / 24	
	межрегиональное	до 30 участников		организация	3000 / 24	6250 / 48% x кол-во мероприятий
				проведение	3250 / 25	
		более 30 участников		организация	3250 / 25	6750 / 52% x кол-во мероприятий
				проведение	3500 / 27	
всероссийское	до 30 участников		организация	3500 / 27	7250 / 56% x кол-во мероприятий	
			проведение	3750 / 29		
	более 30 участников		организация	3750 / 29	7750 / 59% x кол-во мероприятий	
			проведение	4000 / 31		
с международным участием	до 30 участников		организация	4000 / 31	8250 / 64% x кол-во мероприятий	
			проведение	4250 / 33		
	более 30 участников		организация	4250 / 33	8750 / 68% x кол-во мероприятий	
			проведение	4500 / 35		
международное	до 30 участников		организация	4500 / 35	9250 / 71% x кол-во мероприятий	
			проведение	4750 / 37		
	более 30 участников		организация	4750 / 37	9750 / 75% x кол-во мероприятий	
			проведение	5000 / 39		
4.подготовка информационных, статистических,	любой	Курируемое направление (не требует	выборка, обобщение	5000 / 39	1250 / 95%	

отчётных материалов по запросам учредителя, контрольно-надзорных органов и т.д., как входящих в перечень обязательных, так и сверх должностных обязанностей		получения информации из других источников)	анализ, прогноз	7500 / 58	
	любой	Некурируемое направление (требует получения информации из других источников)	выборка, обобщение	7500 / 58	17500 / 98%
			анализ, прогноз	10000 / 77	
5.заполнение информационных баз данных	любой	до 1000 информационных единиц	сбор, подготовка информации	5000 / 39	10000 / 90%
	любой		внесение информации, техническое сопровождение	5000 / 39	
	любой	более 1000 информационных единиц	сбор, подготовка информации	10000 / 77	20000 / 100%
	любой		внесение информации, техническое сопровождение	10000 / 77	