

ПРЕДСТАВИТЕЛЬ РАБОТНИКОВ:

Председатель СООС

 / Л.А.Кашникова

«19» декабря 2023 г.

ПРЕДСТАВИТЕЛЬ РАБОТОДАТЕЛЯ:

Директор МАОУ СОШ № 13

 / Е.Ю. Румянцева

«19» декабря 2023 г.



**МАОУ СОШ № 13 на 2021-2023 годы (действие продлено до 01.01.2027 г)**

**Приложение № 10  
к Коллективному договору**

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

**о системе оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения города Калининграда средней общеобразовательной школы № 13 (МАОУ СОШ № 13)**

### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение определяет порядок и условия оплаты труда и материального стимулирования работников МАОУ СОШ № 13 (далее Учреждение), устанавливает зависимость заработной платы работника от количества и качества затраченного труда, сложности выполняемой работы.

1.2. Правовым основанием введения настоящей системы оплаты труда являются Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 24 декабря 2012г № 273-ФЗ статья 47, Трудовой кодекс РФ в ред. Федерального закона от 30.06.06 № 90-ФЗ глава 52, ст.144, 333, Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», Постановление Правительства Калининградской области от 04.06.2014 года №334 «О внесении изменений в Постановление Правительства Калининградской области от 02.04.2014 года №196 и признании утратившими силу отдельных постановлений Правительства Калининградской области», Закон Калининградской области от 01.07.2013 г. №254, приказ Министерства образования Калининградской области от 27.07.07 г. № 1037/1 «Об утверждении рекомендаций по разработке системы оплаты и стимулирования труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений», приказ Комитета по образованию города Калининграда от 20.08.07 г. №1059-д «Об апробации новой системы оплаты труда в муниципальных общеобразовательных учреждениях», Бюджетный кодекс Российской Федерации от 31 июля 1998 г. № 145-ФЗ (в ред. от 02.02.2006 г); Постановление Правительства Калининградской области от 24 мая 2010 года №357 «О внесении изменений и дополнений в Постановление Правительства Калининградской области от 21 ноября 2008 года №764», Закон Калининградской области от 01.07.2013 года №241 (ред. от 13.03.2015 года) «Об образовании в Калининградской области», методические рекомендации Минобрнауки России по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и отдельных категорий работников, Постановление администрации городского округа «Город Калининград» от 01.12.2021 г. № 966 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных образовательных учреждений, осуществляющих обучение, организацию отдыха и оздоровление детей, а также осуществления других выплат, производимых в рамках трудовых отношений», письмо Министерства просвещения РФ от 28 мая 2020 г. № ВБ-1159/08.

1.3. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором, трудовыми договорами (контрактами), соглашениями и другими локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права с учетом единого тарифно-квалификационного справочника должностей

руководителей, специалистов и служащих, квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих; профессиональных стандартов, государственных гарантий по оплате труда; рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, мнения представительного органа работников.

1.4. Устанавливаемые должностные оклады работников не могут быть меньше должностных окладов, выплачиваемых работникам, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников при выполнении ими работ той же квалификации.

1.5. Экономия по фонду оплаты труда (включая начисления на фонд оплаты труда), по коммунальным услугам и материальным затратам может направляться Учреждением на выплаты стимулирующего характера.

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени.

1.7. Условия оплаты труда работника Учреждения, включая размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), выплат компенсационного и стимулирующего характера, включаются в текст трудового договора.

1.8. Доля фонда оплаты труда учителей устанавливается в размере 70% от фонда оплаты труда Учреждения.

1.9. Доля фонда оплаты труда руководителей, вспомогательного и технического персонала устанавливается в размере 30% от фонда оплаты труда Учреждения.

1.10. Формирование фонда оплаты труда (ФОТ) Учреждения происходит из объема средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания Учреждению, осуществляется в пределах объема средств в соответствии с нормативом бюджетного финансирования, утверждаемого ежегодно Законом Калининградской области «О методике расчета нормативов бюджетного финансирования на реализацию государственного образовательного стандарта (программы) общего образования и оплату услуг по содержанию имущества и коммунальных услуг в общеобразовательных учреждениях на одного учащегося в год», исходя из размера утвержденного норматива на оплату труда и численности обучающихся по состоянию на начало предыдущего учебного года с учетом повышающих коэффициентов.

1.11. Учреждение самостоятельно определяет ФОТ и пересчитывает его (с учетом изменения наполняемости классов) на 01.09 и 01.01 текущего года, закрепляет в локальных нормативных правовых актах Порядок распределения фонда оплаты труда и стимулирования работников Учреждения

## **2. Распределение фонда оплаты труда учреждения (ФОТ<sub>м</sub>).**

2.1. Фонд оплаты труда Учреждения состоит из базовой части (фонд оплаты труда по «ученико-часу», должностным окладам, ставкам заработной платы), компенсационной и стимулирующей частей. И определяется по формуле:

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТ}_б + \text{ФОТ}_к + \text{ФОТ}_{ст}$$

Где:

ФОТ – фонд оплаты труда Учреждения;

ФОТ<sub>б</sub> – базовая часть фонда оплаты труда;

ФОТ<sub>к</sub> – фонд оплаты труда по выплатам компенсационного характера;

ФОТ<sub>ст</sub> – стимулирующая часть фонда оплаты труда Учреждения.

2.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда Учреждения определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{ст} = \text{ФОТ} \times \text{СТ},$$

где:

ФОТ<sub>ст</sub> – стимулирующая часть фонда оплаты труда Учреждения;

СТ – доля стимулирующих выплат в фонде оплаты труда Учреждения;

Размер доли стимулирующих выплат в фонде оплаты труда составляет не менее 30% от фонда оплаты труда Учреждения.

2.3. Базовая часть фонда оплаты труда Учреждения определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_б = \text{ФОТ}_у + \text{ФОТ}_и;$$

где:

ФОТ<sub>б</sub> – базовая часть фонда оплаты труда Учреждения;

ФОТ<sub>у</sub> – базовая часть фонда оплаты труда учителей;

ФОТ<sub>и</sub> – базовая часть оплаты труда иных категорий работников, включая руководителей, иных педагогических работников, учебно-вспомогательный персонал, общепрофессиональных специалистов и служащих.

### 3. Формирование базовой части фонда оплаты труда педагогических работников, определение стоимости «ученико-часа».

3.1. Базовая часть фонда оплаты труда учителей обеспечивает гарантированную оплату труда исходя из количества проведенных им учебных часов и численности обучающихся.

3.2. Стоимость одного «ученико-часа» рассчитывается по следующей формуле:

$$C_{\text{сту}} = \frac{\text{ФОТ}_y * 35}{\sum a_i * b_i * 52}$$

где:

$C_{\text{сту}}$  – стоимость бюджетной образовательной услуги (ученико-час);

$\text{ФОТ}_y$  – базовая часть фонда оплаты труда учителей;

34 – количество учебных недель в году;

52 – количество недель в году;

$a_i$  – количество учеников в  $i$ -ом классе;

$b_i$  – годовое количество часов, предусмотренное в  $i$ -ом классе;

$i$  – количество классов впо всем параллелям.

### 4. Основные условия оплаты труда.

4.1. Должностной оклад учителя рассчитывается по формуле:

$$\text{ДО}_y = C_{\text{сту}} * N * T * A * P * K$$

где:

$\text{ДО}_y$  – оклад учителя;

$C_{\text{сту}}$  – расчётная стоимость бюджетной образовательной услуги (руб/ученико-час);

$N$  – количество обучающихся по предмету в каждом классе;

$T$  – количество часов по предмету в месяц в каждом классе (по учебному плану);

$A$  – повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

$P$  – повышающий коэффициент за дифференциацию обучения при делении класса на группы, а также работы с профильными группами.

$K$  – коэффициент сложности (приоритетности) предмета;

4.2. В случае если педагог ведет несколько предметов или его нагрузка по учебному плану в разных классах не одинакова, его должностной оклад рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ДО}_y = C_{\text{сту}} * (N_1 * T_1 * P_1 + N_2 * T_2 * P_2 + \dots + N_n * T * P_n) * A$$

4.3. Оплата труда педагогических работников, реализующих дополнительные общеразвивающие программы за счет регионального и муниципального бюджета, осуществляется в соответствии с Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 09 ноября 2018 N 196 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным программам».

4.4. Стоимость одного ученико-часа может устанавливаться больше или меньше расчетной суммы, исходя из наличия/отсутствия финансовых средств в Учреждении, расчёт стоимости 1 часа замены урока, стоимость 1 часа внеурочной деятельности, стоимость 1 часа при работе по надомной форме обучения с 1 обучающимся

**по индивидуальному учебному плану производится по вышеуказанной методике расчета ученико-часа по факту заполнения отчетной документации.**

**4.5. Основные условия оплаты труда иных категорий работников:**

**4.5.1. Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) иных категорий работников Учреждения, занимающих должности специалистов, руководителей и служащих, устанавливаются руководителем Учреждения в разрезе профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней, не ниже размера минимальных рекомендованных окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) с учетом размера фонда оплаты труда Учреждения, а так же сложности и объема выполняемой работниками Учреждения работы.**

**Размеры окладов для профессий рабочих устанавливаются по 8-ми разрядам единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, не ниже размеров минимальных, рекомендованных окладов в зависимости от разряда выполняемых работ, с учетом размера фонда оплаты труда Учреждения (критерии утверждены приказом Минздравсоцразвития России от 6 августа 2007 г. № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам», трехстороннего соглашения между правительством Калининградской области, объединениями профсоюзов и объединениями работодателей).**

**5. Условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера.**

**5.1. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя (директора) Учреждения устанавливается учредителем – Комитетом по образованию администрации городского округа «Город Калининград» согласно Постановлению администрации городского округа «Город Калининград» от 01.12.2021 г. № 966 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных образовательных учреждений, осуществляющих обучение, организацию отдыха и оздоровление детей, а также осуществления других выплат, производимых в рамках трудовых отношений» (изменение внесено 07.12.2021).**

**5.2. Размер, порядок и условия оплаты труда заместителей руководителя (директора), главного бухгалтера Учреждения устанавливается директором школы на основании Постановления администрации городского округа «Город Калининград» от 01.12.2021 г. № 966 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных образовательных учреждений, осуществляющих обучение, организацию отдыха и оздоровление детей, а также осуществления других выплат, производимых в рамках трудовых отношений», а также настоящим положением (изменение внесено 07.12.2021).**

**5.2. Должностные оклады заместителей руководителя, главного бухгалтера устанавливаются на 10-30 ниже должностного оклада руководителя.**

**5.3. В случае делегирования части полномочий заместителя директора педагогическим работникам дополнительная нагрузка закрепляется в трудовом договоре, работник получает право на выплаты стимулирующего характера по соответствующим показателям эффективности заместителя руководителя.**

**5.4. Показатели эффективности работы заместителей руководителя и главного бухгалтера, порядок оценки достижения ими показателей эффективности работы устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения с учетом целевых показателей эффективности работы руководителя, а также должностных обязанностей (направлений деятельности) указанных работников по мере необходимости, но не реже одного раза в год (изменение внесено 07.12.2021).**

**5.5. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру надбавка за эффективность работы устанавливается приказом руководителя учреждения, надбавка за сложность, напряженность, качество работы в размере до 50% должностного оклада.**

**5.6. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, осуществляются выплаты в минимальных размерах, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.**

Минимальный размер повышения оплаты труда заместителей руководителей, главного бухгалтера, составляет 4% должностного оклада (изменение внесено 07.12.2021).

**5.7.** В случае возложения обязанностей руководителя учреждения на заместителя руководителя или иного работника без освобождения от основной работы ему на основании ходатайства, согласованного с председателем комитета и начальником курирующего отдела, приказом по учреждению устанавливается доплата в виде разницы в размере должностных окладов и (или) доплата к должностному окладу по основной должности в размере до 50%. Иные выплаты осуществляются по основной должности работника приказом по учреждению (изменение внесено 07.12.2021).

**5.8.** При не достижении показателей эффективности работы заместителей директора, главного бухгалтера за отчетный период вследствие катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, для установления надбавки за эффективность работы комиссия вправе учитывать достижения показателей эффективности работы за предыдущий период (изменение внесено 07.12.2021).

**5.9.** Надбавка за сложность, напряженность, качество работы заместителям директора, главному бухгалтеру (в случае, если недопущение нижеперечисленных фактов входит в круг их должностных обязанностей) может быть снижена

5.9.1. до 100% от размера ранее установленной надбавки за сложность, напряженность, качество работы – в случае:

- использование не по назначению муниципального имущества и необеспечения его сохранности;
- нарушения трудовой дисциплины;
- применения дисциплинарного взыскания;
- наличия просроченной задолженности по налогам, сборам, иным обязательным платежам, а также начисленным штрафам и пеням в бюджеты всех уровней Российской Федерации, а также по выплатам заработной платы работникам учреждения;
- неисполнения или несвоевременного исполнения распорядительных актов главы администрации городского округа «Город Калининград», приказов, распоряжений, поручений Комитета, несвоевременного и некачественного представления отчетной документации и информации;
- несвоевременного либо неполного устранения нарушений, установленных в ходе проверок контрольных и надзорных органов;
- несоблюдения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников (кратное 4);
- нарушения законодательства о закупках товаров, работ и услуг;
- нарушения правил охраны труда, противопожарной безопасности, санитарных норм и правил;

5.9.2. до 50% от размера ранее установленной надбавки за сложность, напряженность, качество работы в случае невыполнения мероприятий, предусмотренных планом работы учреждения. (изменение внесено 07.12.2021).

## **6. Установление выплат компенсационного характера.**

**6.1.** К выплатам компенсационного характера работникам Учреждения относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда,
- выплаты работнику в условиях, отклоняющихся от нормальных;

**6.2.** Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом руководителя Учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами при наличии соответствующих условий труда.

**6.3.** Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

6.4. Выплаты компенсационного характера не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, установленных к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы).

6.5. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными или опасными и иными особыми условиями труда.

При условии проведения специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест) в установленном порядке компенсационные выплаты работникам определяются в зависимости от результатов специальной оценки и устанавливаются пропорционально времени, отработанному в неблагоприятных условиях, в размерах, определяемых в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.6. В Учреждении применяются следующие выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- выплаты за работу в ночное время (производится в соответствии со ст.154 ТК РФ - каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права);

- выплаты за работу в выходные и нерабочие дни (осуществляется в соответствии со ст. 153 ТК РФ. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной/праздничный день указанная работа может быть компенсирована предоставлением другого дня отдыха или, по соглашению сторон, в денежной форме, но не менее чем в двойном размере. В случае предоставления работнику другого дня отдыха, работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит);

- выплаты за сверхурочную работу (согласно ст. 152 ТК РФ - оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно);

- выплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения его от работы, определенной трудовым договором (ежемесячная доплата в виде фиксированной суммы за увеличение объема работы (расширение зоны обслуживания и/или расширение функционала) определяется исходя из сложности, объема работ и временных затрат и назначается приказом руководителя).

6.7. Размеры выплат компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, определяются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.8. К компенсационным выплатам относится часть педагогической работы, определяемая с учетом должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям, занимаемым работниками, ведущими преподавательскую работу, а также дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, выполняемых с их письменного согласия за дополнительную оплату, (согласно п. 2.3 Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 N 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»), а именно: проверка письменных работ, классное руководство, заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, руководство методическими объединениями, другие дополнительные виды работ с указанием в трудовом договоре их содержания, срока выполнения и размера оплаты, которая регулируется следующим образом:

6.8.1. Компенсационная выплата за классное руководство, установленная Учреждением составляет 3000 руб. в месяц выплачивается педагогическому работнику независимо от количества обучающихся в каждом из классов (не более двух), а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

Право на получение доплаты имеют педагогические работники, на которых приказом директора возложены функции классного руководителя.

**6.8.2.** Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам в размере 5000 рублей (в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 4 апреля 2020 г. N 448 "О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации "Развитие образования", утвержденную постановлением Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 г. N 1642 "Об утверждении государственной программы Российской Федерации "Развитие образования) выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах), независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы. Право на получение доплаты имеют педагогические работники, на которых приказом руководителя образовательной организации возложены функции классного руководителя.

**6.8.3.** Размер ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство исчисляется пропорционально отработанному времени.

**6.8.4.** При недостаточном количестве педагогических работников или при отсутствии желания у отдельных из них осуществлять классное руководство на одного педагогического работника с его письменного согласия может быть возложено классное руководство в двух классах. Классное руководство может быть также возложено на одного педагогического работника в двух классах временно в связи с заменой длительно отсутствующего другого педагогического работника по болезни или другим причинам.

**6.8.5.** Компенсационная выплата - повышающий коэффициент при наличии квалификационной категории учителя и иных педагогических работников, предусмотренных штатными единицами Учреждения:

A = 1,15 – высшая квалификационная категория,

A = 1,10 – первая квалификационная категория;

A = 1,05 – соответствие занимаемой должности;

A = 1,00 – нет категории.

**6.8.6** Повышающие коэффициенты за дифференциацию обучения при делении классов на группы, а так же работу с профильными группами:

P = 2,0 – групповое обучение иностранному языку;

P = 2,0 – информатика в 8-11-х классах;

P = 2,0 – технология;

P = 1,0 – деление на группы не предусмотрено учебным планом.

**6.8.5.** Компенсационная выплата за проверку письменных работ (тетрадей и других контрольно-диагностических материалов):

- 1-4 классы – 20%;

- русский язык и литература, математика, иностранные языки – 20 %;

- все остальные предметы (кроме курсов по выбору, специальных курсы, элективных курсов) – 5%;

**6.8.7.** Компенсационная выплата за руководство предметным методическим объединением - 1500 руб., при наличии более 10 членов школьного методического объединения -2500 руб.

**6.8.8.** Компенсационная выплата за заведование учебным кабинетом – 1000 руб; специализированным кабинетом (физика, химия музыка), спортивным залом, мастерскими, кабинетом домоводства -2000 руб.;

**6.8.9.** Компенсационная выплата за индивидуальное обучение больных детей и детей-инвалидов по индивидуальному плану на дому - 20%;

**6.8.10.** Компенсационная выплата -повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета:

K= 1,15 (русский язык, литература, иностранный язык, математика, информатика, физика, химия, технология, черчение, 1 класс начальной школы);

K= 1,10 (все остальные предметы учебного плана, за исключением предметов «физическая культура», «музыка», 2-4 классы начальной школы);

## **7. Выплаты стимулирующего характера.**

7.1. С целью стимулирования к качественному результату труда и поощрения педагогических, иных работников, заместителей руководителя, главного бухгалтера за выполненную работу в Учреждении устанавливаются стимулирующие выплаты.

7.2. Стимулирующие выплаты могут носить постоянный (за период) и разовый характер. Стимулирование работника по итогам работы за период осуществляется на основе анализа его трудовой деятельности в соответствии с показателями и устанавливается приказом руководителя Учреждения на период (полугодие) текущего учебного года – постоянные выплаты, ежемесячно – разовые выплаты, и выплачивается ежемесячно согласно установленному размеру.

7.3. Оценка достижений показателей оценивается в баллах или назначается в абсолютном значении (фиксированной сумме).

7.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется комиссией по обоснованному представлению заместителей руководителя, руководителей школьных методических объединений, на основании самооценки. Комиссия производит оценку эффективности профессиональной деятельности педагогических работников образовательного учреждения. Состав комиссии формируется из представителей администрации Учреждения, руководителей методических объединений и ООС Учреждения.

7.5. Применение стимулирующих выплат к окладам (должностным окладам ставкам заработной платы) не образует новый должностной оклад, ставку и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

7.6. В Учреждении устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- стимулирующая выплата за результативность и эффективность работы (приложения 1,2,3)
- стимулирующие выплаты за наличие почетного звания, ученой степени приказом руководителя Учреждения работникам, имеющим отраслевые награды общего образования, научные степени, звания, выплаты устанавливаются в размере:

Кандидат наук -2000 руб.;

Почетное звание «Заслуженный учитель РФ» -1500 руб.;

Нагрудный знак «Почетный работник общего образования», «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации» -1000 руб.,

Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации, Почетная грамота Министерства просвещения Российской Федерации», Благодарность Министерства общего и профессионального образования РФ, Благодарность министерства просвещения Российской Федерации» -1000 руб.;

Ветеран системы образования Калининградской области -1000 руб.;

Звание «Отличник народного просвещения» -1000 руб.;

Звание «Кандидат в мастера спорта» (для учителей физической культуры и педагогов дополнительного образования) -1000 руб.;

Звание «Мастер спорта» (для учителей физической культуры и педагогов дополнительного образования) -1500 руб.

При наличии нескольких почетных званий, государственных наград надбавка устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

- выплата молодым специалистам -5000 руб.
- выплата педагогическим и иным работникам Учреждения, в том числе заместителям руководителя, главному бухгалтеру в связи с юбилейными датами (50, 55, 60,65, 70 лет со дня рождения) в размере до 10000 рублей;
- выплата к ежегодному профессиональному празднику «День учителя» (установлен Указом президента Российской Федерации от 03.10.1999 г. № 1961 «О праздновании «Дня учителя»), Международному дню 8 марта, Дню защитника Отечества 23 февраля (статья 112 ТК РФ) в размере до 10000 рублей.



7.7. Персональная повышающая надбавка педагогическим работникам с учетом эффективности, качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении работ - от 1000 до 5000 руб.;

7.8. Приказом руководителя учреждения педагогическим и иным работникам устанавливается надбавка за стаж работы в Учреждении свыше 20 лет -1000 руб.

7.9. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру устанавливается надбавка

7.9.1. за стаж работы в данном учреждении и в данной должности в следующих размерах:

- за стаж работы от 1 года до 10 лет -500 рублей;
- за стаж работы от 11 до 15 лет -1000 рублей;
- за стаж работы 16 лет и более -1500 рублей в месяц.

7.9.2. за наличие ведомственных наград:

- за наличие государственной награды -2000 рублей в месяц;
- за наличие ведомственной награды -1000 рублей в месяц.

7.10. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ заместителям руководителя, главному бухгалтеру выплачивается одновременно по итогам выполнения такой работы в размере до 100% от должностного оклада, но не чаще одного раза в три месяца.

7.11. Заместителям руководителя, главным бухгалтерам поощрительные премии могут выплачиваться в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65, 70, 75 лет со дня рождения), с профессиональными и государственными праздниками, в связи с окончанием учебного, финансового или календарного года, а также в связи с большим личным вкладом при проведении значимых для учреждения мероприятий в размере до 100% должностного оклада.

7.12. Размер стимулирующих выплат работникам может корректироваться в случае невыполнения установленных показателей стимулирования, при наличии обоснованных жалоб, вынесения дисциплинарного взыскания

## **8. Порядок осуществления других выплат, производимых в рамках трудовых отношений.**

8.1. Сотрудникам, реализующим образовательные программы в рамках оказания платных дополнительных образовательных услуг, в том числе заключившим трудовые договоры с работодателем только на данный вид деятельности, расчет оплаты труда производится в соответствии с локальным нормативным актом «Положение о порядке привлечения и расходования внебюджетных средств в МАОУ СОШ № 13», содержанием трудового договора в части оплаты труда в соответствии со сметой расчетов доходов и расходов по данному виду деятельности в конкретной группе из внебюджетных средств.

8.2. Материальная помощь предоставляется педагогическим и иным работникам Учреждения, в том числе заместителям руководителя и главному бухгалтеру, в случае особых жизненных ситуаций (бракосочетания, рождения ребенка, смерти близких родственников (супруга, ребенка, родителя), выхода на пенсию, необходимости проведения дорогостоящего лечения, а также при возникновении чрезвычайных ситуаций (пожара, наводнения, землетрясения, утраты имущества и других).

8.3. Материальная помощь работникам Учреждения выплачивается на основании приказа руководителя Учреждения при наличии подтверждающих документов. Размер материальной помощи устанавливается в сумме до 20000 рублей в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

8.4. Материальная помощь заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру выплачивается на основании приказа руководителя Учреждения при наличии подтверждающих документов в размере до 100% должностного оклада в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

## **9. Гарантии по оплате труда.**

9.1. Заработная плата работников Учреждения, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера заработной платы, установленного по Калининградской области на определенный период.

9.2. В случае, когда установленная в соответствии с настоящим Положением заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и

выполнившего нормы труда в месяц (работа без листка о нетрудоспособности или отсутствие на рабочем месте без сохранения заработной платы) оказывается ниже установленного минимального размера заработной платы по отрасли на определенный период, работнику производится выплата по доведению его заработной платы до утвержденного размера оплаты труда, установленного по отрасли в городе Калининграде, Калининградской области на определенный период.

## **10. Заключительные положения.**

**10.1.** Выплаты заработной платы осуществляются два раза в месяц: 15 числа текущего месяца (1-ая половина заработной платы) и в последний день текущего месяца (2-ая половина заработной платы).

**10.2.** При разработке и утверждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);
- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом работников (принцип прозрачности).

**10.3.** В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда директор школы несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

**10.4.** Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

**10.5.** Штатное расписание учреждения утверждается руководителем Учреждения и включает в себя все должности служащих и профессии рабочих Учреждения.

**10.6.** Оплата труда учителей устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки. Тарификационный список учителей устанавливает объем учебной нагрузки на 1 и 2 полугодие учебного года (по 31 августа включительно).

Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года. За время работы в период осенних, зимних, весенних, летних каникул, а также в периоды отмены учебных занятий для обучающихся (по разным причинам), оплата труда учителей производится из расчета

заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или

отмены учебных занятий по указанным выше причинам.

**10.7.** Периодичность распределения средств стимулирующей части ФОТ и порядок выплат определяется Учреждением самостоятельно.

**10.8.** Достаточность численного состава работников учреждения для

гарантированного выполнения его функций, задач, объемов работ, установленных учредителем, обеспечивает руководитель Учреждения.

Приложение 1  
к Положению о системе оплаты труда  
работников МАОУ СОШ № 13

**I. Показатели эффективности деятельности заместителя руководителя  
(выплата постоянно действующего характера на период)**

№ п/п	Показатель эффективности	критерий	баллы
1. Организационно-исполнительская деятельность.			
1.1.	Выполнение муниципального задания	1.1.Выполнение количественных показателей 1.2.Выполнение качественных показателей	2 2
2.	Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства	2.1.Отсутствие обоснованных жалоб граждан в вышестоящие организации и обращений в судебные и правоохранительные органы (в том числе отсутствие неурегулированных конфликтных ситуаций, разрешение которых входит в компетенцию заместителя руководителя)	2
		2.2.Отсутствие предписаний, представлений, протестов со стороны надзорных органов в сфере образования, устранение которых не связано с необходимостью дополнительных финансовых средств	2,5
		2.3.Соблюдение полноты, своевременности и качества предоставления отчетности и документов учредителю	2
		2.4. Соответствие санитарно-гигиенических условий организации процесса обучения	2
		2.5.Своевременность и полнота публикаций (размещения) документов на официальном сайте учреждения	

3	Управленческая инициатива по развитию учреждения	3.1. Статус площадки, подтвержденный распорядительным документом (приказом): - муниципальная опорная; - региональная инновационная; - федеральная экспериментальная	0,5 1,0 1,5
		3.2. Участие Учреждения в проектной, экспериментальной, научно-исследовательской деятельности, социальных проектах: - областной уровень; - федеральный (международный) уровень 3.3. Получение учреждением субсидий, грантов по итогам конкурсного отбора: - на региональном уровне; - на федеральном (международном) уровне; 3.4. Очное участие педагогов в профессиональных конкурсах, мероприятиях, фестивалях: - муниципальный уровень; - областной уровень; - всероссийский (международный) уровень	0,5 1,0 1 1,5 2
4.	Организация работы с одаренными детьми	4.1. Наличие очных призеров и победителей конкурсов, соревнований, олимпиад: - муниципальный уровень; - областной уровень; - всероссийский (международный)	0,5 1 1,5
5.	Информационная открытость (дополнительная информация, размещенная на сайте учреждения)	Своевременное обновление и пополнение информации на сайте (актуальное состояние). Дополнительная информация к обязательной информации, предусмотренной действующим законодательством: Полнота публикаций (размещения) документов и информации на официальном сайте учреждения в сети Интернет в разделе «Организация питания»	1,0
6.	Организация воспитательной работы в учреждении	6.1. Организация работы по профилактике асоциального поведения детей и подростков, отсутствие или снижение количества обучающихся, совершивших правонарушения	1 1
		6.2. Отсутствие не приступивших к учебным занятиям обучающихся, за исключением находящихся в розыске	3
		6.3. Наличие волонтерского отряда, кадетских классов, юнармейских	

		отрядов, участников Российского движения школьников 6.4.Эффективность деятельности школьной медиации: -обучение сотрудников, обучающихся, родителей (законных представителей) методам школьной медиации; -разрешение разнонаправленных конфликтов, возникающих на территории общеобразовательного учреждения; 6.5.Организация работы с родительской общественностью: -проведение родительских конференций, форумов, родительского всеобуча	0,5  1  1
7.	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей, организация физкультурно-оздоровительной работы (спортивных секций, соревнований)	7.1.Соотношение количества обучающихся, участвовавших в мероприятиях программ в отчетном периоде, и общей численности учащихся: -от 50% до 69%; -70% и более 7.2.Отсутствие или снижение случаев травматизма среди обучающихся во время образовательного процесса 7.3.Доля детей, охваченных всеми формами отдыха, оздоровления и занятости, организованных на базе учреждения в каникулярное время: -25% и более от общего количества обучающихся	0,5 1  1  1
8.	Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов	8.1. Доля учителей в возрасте до 35 лет от общего количества учителей -свыше 20% 8.2.Наставничество, осуществление педагогической помощи педагогическим работникам с опытом работы до 3 лет	1  2
9.	Создание условий, способствующих повышению качества и результативности профессиональной деятельности педагогического работника	9.1. Доля педагогических и руководящих работников, прошедших дополнительное профессиональное образование по программам профессиональной переподготовки, повышения квалификации, в том числе в форме стажировки (не реже 1 раза в 3 года): -более 80% от общего количества педагогических работников учреждения 9.2. Доля педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию: -до 70% от общего числа педагогических работников -более 71% от общего числа педагогических работников	1  2 3
10.	Отсутствие текучести кадров (стабильность кадрового состава)	10.1. Текучесть кадров до 5% (отношение количества уволенных за отчетный период работников (за исключением	1

		уволенных в связи с выходом на пенсию, переездом к другому месту жительства) к среднесписочной численности работников учреждения)	
11.	Личные достижения, подтверждающие организаторский и управленческий уровень заместителя руководителя учреждения	11.1.Участие в экспертных комиссиях муниципального или регионального уровня 11.2.Участие в различных советах на муниципальном, региональном и федеральном уровнях	1 1
Максимальное количество:			50,0

Приложение 2  
к Положению о системе оплаты труда  
работников МАОУ СОШ № 13

**I. Показатели эффективности деятельности главного бухгалтера (выплаты постоянного характера на период)**

№ п/п	Показатель эффективности	критерий	баллы
1.	Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства	2.1.Отсутствие обоснованных жалоб граждан в вышестоящие организации и обращений в судебные и правоохранительные органы (в том числе отсутствие неурегулированных конфликтных ситуаций, разрешение которых входит в компетенцию заместителя руководителя)	7
		2.2.Отсутствие предписаний, представлений, протестов со стороны надзорных органов в сфере образования, устранение которых не связано с необходимостью дополнительных финансовых средств	7
		2.3.Соблюдение полноты, своевременности и качества предоставления отчетности и документов учредителю	7
		2.5.Своевременность и полнота публикаций (размещения) документов на официальном сайте учреждения	

2.	Информационная открытость (дополнительная информация, размещенная на сайте учреждения)	Своевременное обновление и пополнение информации на сайте (актуальное состояние). Дополнительная информация к обязательной информации, предусмотренной действующим законодательством: Полнота публикаций (размещения) документов и информации на официальном сайте учреждения в сети Интернет в разделе «Организация питания»	7
3.	Соблюдение уровня средней заработной платы педагогических работников учреждения, установленному соотношением средней заработной платы педагогических работников в сфере общего образования в городе Калининграде	Соответствие размера заработной платы педагогических работников учреждения установленному показателю средней заработной платы педагогических работников в сфере общего образования в городе Калининграде	7
	Организация приносящей доход деятельности	Поступление средств от приносящей доход деятельности в течение полугода: От 150 тыс. руб. до 250 тыс. руб.; От 250 тыс. руб. до 500 тыс. руб.; Свыше 500 тыс. руб.	5 6 8
Максимальное количество:			50,0

**I. Показатели эффективности педагогических и иных работников  
- стимулирующие выплаты постоянного характера на период:**

№п/п	Показатели эффективности деятельности	критерий	Фиксированная сумма
<b>1. Полифункциональность деятельности, расширение зоны деятельности</b>			
1.1.	полифункциональность учителя: выполнение обязанностей за рамками функциональных, в том числе делегированных обязанностей	Выполнение обязанностей: лаборанта кабинета химии, физики, работа с группами слабоуспевающих/мотивированных обучающихся, наставника, диспетчера учебного расписания, куратора муниципальной опорной площадки, куратора официального сайта Учреждения, ГИС Контингент, ЭлЖур, ФРДО, интеллектуальных игр обучающихся, инструктора по физической культуре, контроль за прохождением медицинских осмотров сотрудниками школы, выполнением национального календаря прививок, организация проведения	до 4000 рублей по каждой обязанности



		медицинских осмотров, контроль и учет медицинских справок обучающихся, расширение зоны деятельности, руководство объединениями педагогических работников в т.ч. проектными командами, творческими группами, методическими, курирование профориентационной работы, в т.ч. проекта «Билет в будущее», «Проектория» объединениями школы); и др.	Фиксированная сумма
1.2.	Реализация образовательных проектов, проектов программы развития	Согласно распределенным обязанностям	Фиксированная сумма
1.3.	Наставничество в отношении молодых педагогов	Исполнение планов наставляемыми	

**II. Выплаты единовременного характера за эффективность, качество работы заместителям руководителя, главному бухгалтеру, педагогическим и иным работникам МАОУ СОШ № 13:**

№ п/п	Показатель эффективности	критерий	Баллы/фиксированная сумма		
Фиксированные суммы назначаются в размере до 25000 руб. по решению комиссии в пределах ФОТ, верхний предел суммированных выплат не устанавливается					
1	Качество знаний обучающихся: стабильность и рост показателей	Анализ динамики <u>По предмету, в том числе результатам ЕГЭ, ОГЭ:</u> 50-60 % - базовый, 60 - 80 % - повышенный, Свыше 80%-высокий	10 баллов 30 баллов 50 баллов		
	Наличие высокобалльников ЕГЭ, ОГЭ	Фиксированная сумма			

2	<p>Позитивные результаты работы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- увеличение количества участников конкурсов и соревнований различных уровней и направленностей,</li> <li>- подготовка обучающихся – победителей и призеров мероприятий школьного, муниципального, регионального, всероссийского и международного уровней (ВсОШ, олимпиады, конкурсы, фестивали, соревнования)</li> <li>-по итогам анализа прошедшего учебного периода, тренировочного периода</li> </ul>	Наличие сертифицированных достижений	<p>За первое место (очное участие)          Ш-5 баллов          М-10 баллов          Р-20 баллов          В -30 баллов          Каждое последующее призовое –на 5 б ниже;          призеры (в случае без определения мест) приравниваются к 1 месту, участники – до 10 000 руб;          при заочном участии - 50% установленных сумм/баллов          фиксированная сумма</p>
3	Осуществление функций организатора (координатора) значимых, в т.ч. общественно-значимых, имиджевых мероприятий	Наличие отчета о проведении	До 50 баллов
4	<p>Участие в качестве эксперта по проверке работ участников ВсОШ, ГИА, ВПР, мониторинговых и других работ.</p> <p>Участие в работе аттестационной, апелляционной комиссии, экспертной комиссии, психолого-педагогическом консилиуме учреждения, творческой группе, электронное протоколирование, аудирование</p>	Наличие отчетов о проверке	100 руб. за 1 работу (при наличии средств сумма определяется комиссией)
5	<p>Реализация программ с использованием ресурсов ФГИС «Моя школа», ИКОП «Сферум»</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-проведение «Уроков Цифры»</li> <li>- обучение по ИУУ, ИОМ</li> <li>- работа с экстернами</li> </ul>	Наличие заданий В рабочей программе, журнал проведения занятий	Фиксированная сумма
6	<p>Участие в образовательных проектах, инновационной деятельности, в т.ч. ведение проектов обучающихся</p> <p>Всероссийские, муниципальные, региональные проекты</p>	Проекты, планы, отчеты	<p>До 50 баллов</p> <p>Победители проектных конкурсов, наличие обучающихся – победителей, лауреатов – фиксированная сумма</p> <p>Фиксированная сумма</p>

7	Эффективное сопровождение подготовки, проведения и результативности ГИА, работа в качестве координатора, организатора ППЭ, ППР	Подтверждающие документы	Фиксированная сумма
8	Эффективная работа с обучающимися «Группы риска» и обучающимися, требующими особого внимания -рисковые слабые, в т.ч. ОВЗ -рисковые высокобалльники, отличники	Документы, подтверждающие динамику качества обучения, стабильность Индивидуальное сопровождение учащихся группы риска. Качество профилактической работы. Вовлечение детей из «группы риска» во внеурочную деятельность по предмету, дополнительное образование	До 50 баллов
9	Создание коррекционно-развивающей образовательной среды для работы с детьми с особыми возможностями здоровья. - Сопровождение детей с ограниченными возможностями здоровья - Включенность в общешкольные и внешкольные мероприятия	Документация по учету и результативности	До 50 б.
10	Организация работы по социальной адаптации «трудных» подростков, позитивная динамика их социального поведения, своевременное оказание профилактической, социально-правовой и коррекционно-педагогической помощи обучающимся и их родителям	Результаты мониторинга	Фиксированная сумма
11	Организация работы по экологическому воспитанию, пропаганде здорового образа жизни через предмет и во внеурочное время, в том числе: - эффективная организация горячего питания в классе, школе (за исключением начальных классов),	Результаты мониторинга	До 50 баллов

	- осуществление взаимодействия с профилактическими и медицинскими центрами города и области -организация каникулярного отдыха обучающихся		
12	Организация и проведение диагностических исследований, анкетирования	Результаты диагностики, анкетирования	До 50 баллов
13	Эффективная работа в школьной службе медиации, службе урегулирования конфликтов (примирения)	Протоколы примирения	Фиксированная сумма
14	Предъявление опыта организации образовательного воспитательного процесса, личного опыта работника: -Участие в конкурсах педагогического мастерства, -Внешняя оценка деятельности работника -наличие публикаций опыта работы	Участие, результативность (грамоты, дипломы, благодарственные письма)	Фиксированная сумма
15	Качественное представление анализа направлений работы школы, мотивирующего, аккредитационного мониторинга и др.	Отсутствие замечаний по подготовке документации и прохождению процедур	Фиксированная сумма
16	Качественное сопровождение онлайн анкетирования, опросов, обеспечение интерактивного сопровождения (технический специалист, координатор) проведения ВсОШ, ВПР, ФГ, СПТ и др.,	Количество сопровождений, отчеты	Фиксированная сумма
17	За эффективную работу по профориентационной подготовке	Наличие участников	Фиксированная сумма
18	Эффективная работа по реализации воспитательных программ школы: создание и наполнение деятельности первичного отделения РДШ, Орлята России, объединений ученического самоуправления	Отчеты по организации мероприятий по направлению деятельности РДШ; - организации и проведение всероссийских Дней	До 50 баллов

	<p>Волонтерство</p> <p>Проведение внеклассных и внешкольных мероприятий</p> <p>Увеличение количества обучающихся, занятых доп. Образованием, сохранение контингента</p>	<p>единых действий; - организации участия участников РДШ в мероприятиях местных и региональных отделений РДШ, а также во всероссийских проектах и мероприятиях РДШ</p> <p>Количество волонтеров, проведенных акций, участия в акциях</p> <p>Отчеты о проведении</p> <p>Наполняемость, вовлеченность обучающихся, требующих особого внимания, результативность работы (отчет, грамоты, др.)</p>	
19	своевременность оформления всей отчетной документации по окончании учебного периода, финансового, календарного года, соревновательного и тренировочного периодов.	аттестаты, книги выдачи аттестатов, личные дела учащихся;	Фиксированная сумма
20	Качественная подготовка рабочих, воспитательных программ, планов и дорожных карт к началу учебного года, подготовка дидактического оснащения кабинета	Представление заместителя директора	Фиксированная сумма
21	Работа с семьями обучающихся, воспитанников, вовлечение родителей (законных представителей) в образовательный процесс, в т ч . участие в организации и проведении родительских лекториев и других мероприятий для родителей	Проведение мероприятий для родителей, семей обучающихся,	1 мероприятие На уровне класса -10 баллов На уровне учреждения – до 50 баллов

22	Повышение профессиональной компетентности педагогов в сетевом образовательном пространстве разного уровня, обобщение опыта на конференциях, круглых столах и др.	Уровень школы - выступление, открытые уроки, мастер-классы и д.р.	Фиксированная сумма
23	Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого- педагогического сопровождения обучающихся	Отрицательная динамика возникновения конфликтов в течении учебного года	Фиксированная сумма
24	Взаимодействие с учреждениями и организациями, в т.ч. разработка плана гражданской обороны учреждения, организация занятий по гражданской обороне, антитеррористической защищенности, проведение тренировок и др	Реализация планов, проведение учений и тренировок и др.	Фиксированная сумма
25	за качественное содержание в хорошем состоянии и пополнения библиотечного фонда (учебников, художественной литературы, ежемесячных подписных изданий)	Мониторинг обеспеченности	До 50 баллов
	за организацию и проведение внеклассных мероприятий, библиотечных уроков, выставок и высокую читательскую активность учащихся	отчеты	До 50 баллов
26	Сохранение и эффективная работа по пополнению материально-технического оснащения кабинета. Высокий эстетический и методический уровень подготовки кабинета к началу учебного года.	Результаты работы комиссии по приемке	До 50 баллов
27	за своевременное обеспечение полного, достоверного учета материально - технической базы Учреждения	Приказ об итогах инвентаризации	Фиксированная сумма
28	за подготовку Учреждения к новому учебному году	Акт комиссии по приемке	Фиксированная сумма
29	Качественное выполнение ремонтных работ	По факту	Согласно средним расценкам на ремонтные работы по региону

30	за осуществление программы энергосбережения и обеспечение качественного функционирования всех систем жизнеобеспечения Учреждения	Работа по программе энергосбережения	Фиксированная сумма
31	за внеплановое проведение генеральных уборок	Мониторинг соблюдения графика и качества уборок	До 30 баллов
32	за содержание убираемого участка в соответствии с требованиями СанПиН и качественную уборку помещений	Мониторинг содержания участка	До 10 баллов
33	за отсутствие предписаний, представлений, протестов надзорных и контролирующих органов;	Отсутствие предписаний	Фиксированная сумма
34	за обеспечение систем жизнеобеспечения Учреждения, в том числе своевременное заключение договоров, проведение субботников	Отсутствие сбоев в работе систем жизнеобеспечения Учреждения, качество организации субботников	Фиксированная сумма
35	Выполнение особо важных и ответственных работ	Большая значимость задания с учетом личного вклада в общие результаты по итогам выполнения	Фиксированная сумма