

Приложение № 2
к коллективному договору
МАОУ Лицей № 130

Председатель
первичной профсоюзной организации
МАОУ Лицей № 130

«27» июля 2023 г.



Директор МАОУ Лицей № 130


_____ 2023 г.



ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда работников Муниципального автономного
общеобразовательного учреждения
лицей № 130

Глава 1. Общие положения

1. Настоящее Положение применяется при исчислении заработной платы работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения лицей № 130, учредителем которых является Департамент образования Администрации города Екатеринбурга (далее - учреждение).

2. Размеры заработной платы работников учреждения устанавливаются трудовыми договорами в соответствии с локальными актами учреждения. Система оплаты труда работников учреждения разрабатывается на основании настоящего Положения и утверждается коллективным договором, локальным нормативным актом в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, по согласованию с мнением выборного органа первичной профсоюзной организации.

3. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема субсидии, предоставляемой учреждению на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

4. Штатное расписание учреждения разрабатывается в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, утверждается руководителем учреждения по согласованию с органом Администрации города Екатеринбурга, осуществляющим функции и полномочия учредителя в отношении учреждения, и включает в себя все должности работников учреждения.

5. Должности работников, включаемые в штатное расписание учреждения, определяются в соответствии с номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 N 678 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций" (далее - номенклатура должностей), Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, действующим на территории Российской Федерации в соответствии с Постановлением Министерства труда и занятости населения Российской Федерации от 12.05.1992 N 15а "О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России" (далее - ЕТКС), Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 N 761н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования" (далее - ЕКС).

6. На установление окладов (должностных окладов) ставок заработной платы работников направляется не менее 70 процентов фонда оплаты труда МАОУ Лицея № 130 (за исключением фонда оплаты труда, предназначенного на выплаты компенсационного характера в соответствии с пунктами 30 и 37 настоящего Положения).

Оставшаяся часть фонда оплаты труда (за исключением фонда оплаты труда, предназначенного на выплаты компенсационного характера в соответствии с пунктами 30 и 37 настоящего Положения) в размере не более 30 процентов направляется на стимулирующие выплаты и другие выплаты компенсационного характера.

7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может

быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

Глава 2. Условия определения оплаты труда

8. Оплата труда работников учреждения устанавливается с учётом:

- 1) ЕТКС;
- 2) номенклатуры должностей;
- 3) ЕКС или профессиональных стандартов;
- 4) государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;
- 5) профессиональных квалификационных групп;
- 6) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 7) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 8) мнения выборного органа первичной профсоюзной организации работников учреждения;
- 9) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников государственных и муниципальных организаций.

9. При определении размера оплаты труда работников учреждения учитываются следующие условия:

- 1) показатели квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, учёной степени по соответствующему профилю работы, почётного звания по соответствующему профилю работы);
- 2) продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников учреждения;
- 3) объём учебной (педагогической) работы;
- 4) исчисление заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
- 5) особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;
- 6) условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

10. Заработная плата работника учреждения предельными размерами не ограничивается.

11. Изменение оплаты труда работника учреждения производится:

- 1) при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии (при установлении размеров должностных окладов, ставок заработной платы локальным актом муниципального учреждения предусматривается их повышение за квалификационную категорию или за соответствие занимаемой должности педагогическим работникам, прошедшим соответствующую аттестацию);
- 2) при присвоении почётного звания по соответствующему профилю - со дня его присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почётного звания);
- 3) при присуждении учёной степени кандидата или доктора наук по соответствующему профилю - со дня издания приказа Министерства науки и высшего образования Российской Федерации о выдаче диплома кандидата или доктора наук (при предъявлении диплома кандидата или доктора наук).

12. При появлении у работника права на изменение размера заработной платы в соответствии с пунктом 11 настоящего Положения в период пребывания его в ежегодном

или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится с соблюдением норм трудового законодательства.

13. Предельный объём учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в учреждении педагогическими работниками, устанавливается в случаях, предусмотренных законодательством, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

14. Преподавательская работа в том же учреждении для педагогических работников не является совместительством и не требует заключения трудового договора при условии осуществления видов работ, предусмотренных пунктом 2 Постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры".

15. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объёма оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе привлекать помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора за счёт средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

16. Предоставление возможности осуществлять преподавательскую работу работникам, выполняющим её помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других учреждений, работникам предприятий и организаций осуществляется с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии - иного представительного органа работников учреждения при условии, что педагогические работники, для которых данное учреждение является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объёме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объёме с их письменного согласия.

17. Ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников учреждения возлагается на руководителя, который обязан:

1) проверять документы об образовании и документы, подтверждающие квалификационную категорию, другие основания для определения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, предусмотренные настоящим Положением;

2) ежегодно составлять и утверждать тарификационные списки работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо своей основной работы, а также штатное расписание учреждения, включающее в себя все должности.

Глава 3. Порядок определения оплаты труда отдельных категорий работников учреждения

18. Оплата труда работников учреждения включает в себя:

1) оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, размеры которых устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью и не могут быть ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам;

2) выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, указанным в главе 4 настоящего Положения;

3) выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, указанным в главе 5 настоящего Положения.

19. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждения, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала, должности педагогических работников, должности руководителей структурных подразделений, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования".

Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников учебно-вспомогательного персонала, педагогических работников, руководителей структурных подразделений установлены в приложениях N 1, 2, 3 к настоящему Положению.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников регламентируется Приказами Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" и от 11.05.2016 N 536 "Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность".

20. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих".

Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей служащих установлены в приложении N 4 к настоящему Положению.

21. Размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС на основе отнесения к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих".

Размеры окладов по квалификационным разрядам общеотраслевых профессий рабочих установлены в приложении N 5 к настоящему Положению.

22. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на иных условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

23. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

24. С учётом условий и результатов труда учебно-вспомогательному персоналу, педагогическим работникам, руководителям структурных подразделений и их

заместителям, служащим, рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами 4 и 5 настоящего Положения.

Глава 4. Выплаты компенсационного характера

25. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашением и локальными нормативными актами учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

26. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников учреждения при наличии оснований для их выплаты.

27. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

1) выплаты работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

28. Размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в абсолютном размере или процентном отношении к окладу. При этом размеры выплат компенсационного характера не могут быть установлены ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

При работе на условиях неполного рабочего времени выплаты компенсационного характера работнику устанавливаются пропорционально отработанному времени.

29. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в порядке, определённом законодательством Российской Федерации.

Руководитель образовательной организации осуществляет меры по проведению специальной оценки рабочих мест с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

Специальная оценка рабочих мест осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

30. Всем работникам учреждения выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный Постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987 N 591 "О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР".

31. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику учреждения при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

32. Выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер

доплаты и срок исполнения данной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

33. Доплата за увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объёма работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором.

Доплаты за увеличение объёма работ (за проверку письменных работ, внеурочную деятельность) устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Доплаты за увеличение объёма работ (за классное руководство, заведование отделениями, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, центрами, творческими рабочими группами, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями, выполнение функций координатора, куратора проекта, класса (группы), обеспечение профессиональной ориентации обучающихся) устанавливаются в абсолютном размере.

Размеры доплат и срок исполнения дополнительно оплачиваемых работ устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительно оплачиваемых работ.

33-1. Выплаты при выполнении дополнительных работ устанавливаются работнику в случае возложения на него обязанностей контрактного управляющего, сопровождающего (в случае подвоза обучающихся автотранспортом муниципального общеобразовательного учреждения) или специалиста по охране труда (в случае отсутствия данной должности в штатном расписании), а также в случае избрания работника председателем первичной профсоюзной организации.

Размеры выплат и срок исполнения дополнительно оплачиваемых работ устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительно оплачиваемых работ.

34. В непрерывно действующих учреждениях и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или с согласия работника дополнительной оплатой в соответствии с действующим законодательством.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

35. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за каждый час работы в ночное время.

36. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии с действующим законодательством.

По желанию работника повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного в выходные и нерабочие праздничные дни.

37. Работникам учреждений (кроме руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам) за норму часов рабочего времени в следующих размерах:

20 процентов оклада - педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому детей с ограниченными возможностями здоровья (при наличии заключений клинико-экспертных комиссий лечебно-профилактических организаций (больниц, поликлиник, диспансеров));

15 процентов оклада - педагогическим работникам лицеев, гимназий, школ с углубленным изучением отдельных предметов, деятельность которых связана с образовательным процессом;

15 процентов оклада - педагогическим работникам за работу в классах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, созданных в общеобразовательных организациях;

20 процентов оклада - педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых;

20 процентов оклада - специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов, в том числе руководителям данных комиссий и пунктов;

38. Размеры выплат компенсационного характера работникам устанавливаются руководителем учреждения в соответствии настоящим Положением:

38.1. За выполнение функций классного руководителя педагогическому работнику устанавливается доплата в размере не менее 100 рублей в расчете на одного обучающегося. Доплата за классное руководство и ежемесячное денежное вознаграждение выплачиваются работнику пропорционально отработанному времени.

Выплата денежного вознаграждения за классное руководство в размере 5 000 рублей выплачивается ежемесячно дополнительно к выплате (доплате) за классное руководство, установленной по состоянию на 31 августа 2020 года из бюджета субъекта Российской Федерации, но не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах.

38.2. За проверку письменных работ (% от должностного оклада учителя с учётом его педагогической нагрузки):

- русский язык, литература, математика, начальная школа	20%
- иностранный язык, физика, химия, биология, география	10%
- ИЗО, технология, информатика	5%

38.3. Доплаты за увеличение объема работ устанавливаются:

за заведование кабинетами	500-1500 рублей
за руководство методическими объединениями, предметными кафедрами, комиссиями	3000-5000 рублей
за организацию работы в рамках общественно-государственного управления - председателю первичной профсоюзной организации - уполномоченному по охране труда)	3000 1500 рублей
За заведование творческими рабочими группами	3000 рублей
За выполнение функции координатора, куратора проекта, класса, группы	5000 – 10000 рублей
За обеспечение профессиональной ориентации обучающихся	2000-4000 рублей
За оказание консультативной, методической и практической помощи молодым педагогам (наставничество)	2000 рублей

--	--

Размер выплаты компенсационного характера конкретному работнику и срок осуществления данной выплаты устанавливается по соглашению сторон с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы, а также срока её выполнения.

39. Выплаты компенсационного характера производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве.

Выплаты компенсационного характера не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении выплат стимулирующего характера и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Глава 5. Выплаты стимулирующего характера

40. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом и трудовым договором с учётом разработанных в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда её работников в пределах бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников учреждения.

41. Устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) по итогам работы в виде премиальных выплат;
- 5) иные выплаты в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, в том числе средств от приносящей доход деятельности.

42. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- 1) успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- 2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 3) участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

43. Размер выплат стимулирующего характера определяется учреждением с учётом разработанных показателей и критериев оценки эффективности труда работников в пределах фонда оплаты труда, утверждённого на соответствующий финансовый год.

Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается руководителем учреждения на основании локальных актов с учётом возможности обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

44. Конкретные показатели и критерии оценки эффективности труда устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников учреждения (приложение № 3 Показатели и критерии оценки эффективности труда работников).

45. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за выполнение работ, повышающих эффективность деятельности и улучшающих имидж учреждения, выплаты молодым специалистам, а также выплаты за сложность и напряжённость труда.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников с учётом показателей наполняемости классов и групп, количественных результатов подготовки обучающихся к государственной итоговой аттестации, в том числе к единому государственному экзамену, за подготовку определённого количества победителей (призёров) конкурсов, олимпиад, конференций различного уровня, в том числе за призовые места, занятые непосредственно работником или обучающимися в учреждении в международных, общероссийских, областных и городских выставках, конкурсах, фестивалях, за реализацию авторских программ, за результаты работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность работы систем, ресурсов и средств учреждения, за разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, за выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для учреждения.

Молодым специалистам, впервые поступившим на работу в образовательную организацию в течение года после окончания образовательной организации профессионального или высшего образования, устанавливаются выплаты в размере 50 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы сроком на два года или до прохождения ими аттестации на квалификационную категорию.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учётом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определённый срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, трудовым договором.

46. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального поощрения работника за высокий уровень профессиональной подготовленности, получение высокой оценки по результатам проведённой независимой оценки качества образования.

К выплатам за качество выполняемых работ относятся выплаты:

- за наличие ученой степени кандидата наук, почётного звания (СССР, РСФСР, Российской Федерации) по соответствующему профилю, название которого начинается со слов "заслуженный", в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

- за наличие учёной степени доктора наук, почётного звания (СССР, РСФСР, Российской Федерации) по соответствующему профилю, название которого начинается со слов "народный", в размере 50 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

- за другие качественные показатели.

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учётом фактических результатов его работы на определённый срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, трудовым договором.

47. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, осуществляемые с учётом стажа работы по специальности в сфере образования или в учреждении. Порядок исчисления стажа непрерывной работы, выслуги лет устанавливается учредителем.

48. К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определённый период времени на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности работника учреждения в соответствии с локальным актом учреждения.

49. В целях обеспечения социальной защищённости работников учреждения и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу

коллектива по решению руководителя учреждения в пределах фонда оплаты труда применяется единовременное премирование:

1) при награждении Почетной грамотой Министерства просвещения Российской Федерации, награждении государственными наградами и наградами муниципального образования "город Екатеринбург", Свердловской области, Российской Федерации;

2) в связи с празднованием Дня учителя;

3) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и каждые последующие 5 лет);

4) при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости;

5) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

50. Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются локальным актом учреждения, принятым руководителем учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

51. Руководитель учреждения вправе при наличии экономии финансовых средств на оплату труда оказывать работникам материальную помощь.

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются локальным актом учреждения, принятым руководителем учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, и (или) коллективным договором, соглашением.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

52. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер выплаты стимулирующего характера устанавливается пропорционально отработанному времени.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

Глава 6. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

53. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера включает в себя:

1) должностной оклад;

2) выплаты компенсационного характера;

3) выплаты стимулирующего характера.

54. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются работодателем.

Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется в трудовом договоре, составленном на основе типовой формы трудового договора, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения", в зависимости от сложности труда, в том числе с учётом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления оклада руководителю учреждения, утверждённой учреждением.

55. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников учреждения - в кратности от 1 до 4. Система критериев для дифференцированного установления соотношения средней заработной платы разрабатывается и утверждается учреждением.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников учреждений, формируемых за счёт всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год.

Среднемесячная заработная плата работников учреждения рассчитывается без учёта заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера.

Определение размера среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера, работников учреждения осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".

В трудовые договоры с руководителями учреждений включаются условия оплаты труда с учётом предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников учреждения.

56. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются работодателем на 10 - 70 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения, установленного в соответствии с пунктом 54 настоящего Положения.

Размеры должностных окладов заместителей:

№ п.п.	Наименование должности	Оклад
1	Заместитель директора по учебной деятельности	53700
2	Заместитель директора по воспитательной работе	53700
3	Заместитель директора по административно- хозяйственной части	53700
4	Заместитель директора по правовому регулированию	53700

57. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения производятся с учётом результатов его деятельности и деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки эффективности работы учреждения и его руководителя, установленными работодателем (учредителем), а также с учётом особенностей типа и вида учреждения.

Также с целью поощрения руководителей учреждений за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу учреждения может осуществляться единовременное премирование в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

Стимулирование руководителей учреждения осуществляется в соответствии с положением о стимулировании руководителей учреждений, утвержденным работодателем по согласованию с соответствующим профсоюзным органом, которое предусматривает размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, а также основания (критерии) назначения данных выплат.

Стимулирование руководителя учреждения может осуществляться в том числе за счёт средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда.

В пределах фонда оплаты труда работников учреждения руководителю может быть оказана материальная помощь на основании его заявления. Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются работодателем.

58. Руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с главой 4 настоящего Положения.

59. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с главой 5 настоящего Положения.

60. Решение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера и их размерах заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения принимается руководителем учреждения.

Приложение № 1. Профессиональные квалификационные группы должностей работников учебно-вспомогательного персонала и размеры окладов

(организация вправе установить размер оклада в рамках своего фонда оплаты труда)

Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер должностного оклада, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	-	Вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части	8549
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	Первый	Дежурный по режиму, младший воспитатель <*>	8549
	Второй	Диспетчер образовательного учреждения, старший дежурный по режиму	15816
<*> За выполнение младшим воспитателем особо важных для функционирования организации работ к минимальному размеру должностного оклада применяется абсолютное повышение в размере 4000,00 руб., которое образует новый минимальный размер должностного оклада			

Приложение № 2. Размеры окладов (должностных окладов) по квалификационным уровням квалификационной группы должностей педагогических работников

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер должностного оклада, руб.

Первый	Инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	15118
Второй	Инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель	15910
Третий	Воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель	15910
Четвертый	Преподаватель (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу), преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор (за исключением тьюторов, занятых в сфере высшего и дополнительного профессионального образования), учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), педагог-библиотекарь	16449

Приложение № 3. Профессиональные квалификационные группы должностей руководителей структурных подразделений и размеры окладов

Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер должностного оклада, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	Первый	Заведующий (начальник) структурным подразделением, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной мастерской и другими структурными подразделениями	14557
Профессиональная квалификационная группа	Второй	Заведующий канцелярией, заведующий	14905

"Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"		складом, заведующий хозяйством	
	Третий	Заведующий библиотекой, заведующий производством, заведующий столовой, шеф-повар <*>	14557
<*> За выполнение шеф-поваром особо важных для функционирования организации работ к минимальному размеру должностного оклада применяется абсолютное повышение в размере 3500,00 руб., которое образует новый минимальный размер должностного оклада			

Приложение № 4. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей служащих и размеры окладов

Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер должностного оклада, руб.
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"	Первый	Архивариус, делопроизводитель, калькулятор, кассир, машинистка, секретарь, секретарь-машинистка	8122
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"	Первый	Администратор, инспектор по кадрам, лаборант, секретарь руководителя, специалист по социальной работе, техник, техник вычислительного центра, техник-программист, художник	9277
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные"	Первый	Бухгалтер, бухгалтер-ревизор, документовед, инженер,	11403

должности служащих третьего уровня"		специалист по охране труда, инженер по ремонту, инженер-программист (программист), инженер-электроник (электроник), психолог, социолог, специалист по кадрам, экономист, экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности, экономист по планированию, экономист по труду, экономист по финансовой работе, юрисконсульт	
-------------------------------------	--	--	--

Приложение № 5. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих и размеры окладов

Квалификационный уровень	Наименование должности	Размер должностного оклада, руб.
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"		
Первый	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3-го квалификационных разрядов <*>, гардеробщик, грузчик, кастелянша, лифтер, садовник, сторож (вахтер), уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, дворник, аппаратчик химводоочистки, мойщик посуды <***>, подсобный рабочий <***>	9733
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"		
Первый	Обувщик по ремонту обуви, оператор стиральных машин, оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, тракторист	11315

<*> В соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

<***> За выполнение мойщиком посуды, подсобным рабочим, кухонным рабочим, поваром особо важных для функционирования организации работ к минимальному размеру должностного оклада применяется абсолютное повышение в размере 3500,00 руб., которое образует новый минимальный размер должностного оклада.

<***> Перечень профессий высококвалифицированных рабочих разрабатывается учреждением и утверждается главным распорядителем бюджетных средств

Приложение № 7 Показатели и критерии оценки эффективности труда работников

Критерии оценки показателей эффективности деятельности педагогических работников

№	Показатель деятельности	Критерии оценки и количество баллов
1. Учебно-методическая деятельность педагогических работников		
1	Успеваемость обучающихся по предмету	100% – 3 балла; 99–98% – 2 балла; 98–95% – 1 балл; менее 95% – 0 баллов
2	Преподавание предмета на углубленном или профильном уровне	8-9 класс – 2 балла; 10-11 класс – 3 балла
3	Наличие методических разработок (за расчетный период)	1 балл за каждую разработку
4	Использование и создание электронных образовательных ресурсов (электронные учебники, действующий учебный сайт, созданный преподавателем).	1 балл за каждый электронный ресурс
5	Наличие и уровень распространения передового педагогического опыта: подготовка и проведение открытых уроков, творческих отчетов, мастер-классов, презентаций опыта	Федеральный уровень – 3 балл; региональный уровень – 2 балл; муниципальный уровень – 1 балла;

		уровень учреждения – 0,5 балла
6	Участие в работе муниципальных, региональных конференций, мастер-классов, круглых столов	4 баллов – основной докладчик; 3 балла – содокладчик
7	Результаты участия обучающихся в соревнованиях, конкурсах, олимпиадах	Уровень мероприятия и баллы Муниципальный: 1 – участие; 2 – победа. Региональный: 2 – участие; 3 – победа. Федеральный: 3 – участие; 4 – победа
8	Презентация результатов исследовательской деятельности преподавателя в рамках научно-практических конференций, профессиональных слетов, конкурсов и других мероприятий различного уровня: создание и руководство научно-исследовательской работы (тезисы, статья в журнале, в научном сборнике и т. п. – при условии представления опубликованной статьи – сборника, журнала и ксерокопии статьи (тезисов) при публикации в журналах и научных сборниках)	Международный уровень – 4 балла; федеральный уровень – 3 балла; региональный уровень – 2 балла; муниципальный уровень – 1 балл
2. Воспитательная деятельность преподавателей		
9	Работа с детьми из социально-неблагополучных семей	1 балл за каждого обучающегося, состоящего на учете и вовлеченного в работу кружков, клубов, спортивных секций образовательной организации

10	Отсутствие в классе обучающихся, состоящих на внутришкольном учете	1 балл
11	Мероприятия, обеспечивающие взаимодействие с родителями	3 балла за каждое внеклассное мероприятие, проведенное совместно с родителями
12	Снижение (отсутствие) пропусков учащимися учебных занятий без уважительной причины	1 балл
13	Оформление журналов классного руководителя	Отсутствие замечаний – 1 балл
3. Соблюдение исполнительской дисциплины		
14	Своевременная сдача планирующей и отчетной документации	Соблюдение сроков сдачи документов – 1 балл
15	Оформление кабинетов	Отсутствие замечаний – 1 балл
16	Ведение журналов учебных занятий без замечаний	1 балл – за отсутствие замечаний
17	Победа преподавателя в конкурсах, олимпиадах	Муниципальный: 1 – участие; 2 – победа. Региональный: 2 – участие; 3 – победа. Федеральный: 3 – участие; 4 - победа

Критерии оценки показателей эффективности деятельности младшего обслуживающего персонала

Критерии оценки эффективности работы гардеробщика

Критерий	Показатели критерия для отметки	
	1 балл	2 балла

1. Соблюдение требований СанПиН, ТБ, ПБ	Есть единичные замечания	Выполняет требования СанПиН, ТБ, ПБ. Отсутствуют случаи травматизма на переменах в гардеробе
2. Своевременные меры в случае утраты вещей, сданных на хранение, и принятие мер к их обнаружению.	Есть единичные замечания	Замечаний нет
3. Своевременное обслуживание обучающихся (недопущение случаев отсутствия на рабочем месте)	Есть единичные замечания	Замечаний нет

Критерии оценки эффективности работы уборщика служебных помещений

<i>Критерий</i>	<i>Показатели критерия для</i>	
	<i>1 балл</i>	<i>2 балла</i>
1. Соблюдение требований СанПиН, ТБ, ПБ	Есть единичные замечания	Выполняет требования СанПиН, ТБ, ПБ.
2. Своевременная и качественная уборка помещений	Есть единичные замечания	Замечаний нет
3. Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	Есть единичные замечания	Замечаний нет

Критерии оценки эффективности работы дворника

<i>Критерий</i>	<i>Показатели критерия для</i>	
	<i>1 балл</i>	<i>2 балла</i>
1. Соблюдение требований СанПиН, ТБ, ПБ	Есть единичные замечания	Выполняет требования СанПиН, ТБ, ПБ.
2. Своевременная и качественная уборка территории	Есть единичные замечания	Замечаний нет
3. Качественное выполнение разовых поручений заместителя директора по АХЧ, директора лица, не входящих в должностные обязанности	Есть единичные замечания	Замечаний нет

Критерии оценки эффективности работы рабочего по комплексному обслуживанию здания

<i>Критерий</i>	<i>Показатели критерия для</i>	
	<i>1 балл</i>	<i>2 балла</i>
1. Соблюдение требований СанПиН, ТБ, ПБ	Есть единичные замечания	Выполняет требования СанПиН, ТБ, ПБ.

2. Систематическое проведение текущего ремонта обслуживаемого здания, оборудования, механизмов, мебели и техническое обслуживание системы центрального отопления, водоснабжения, канализации с выполнением слесарных, паяльных и плотницких работ	Есть единичные замечания	Замечаний нет
3. Качественное выполнение разовых поручений заместителя директора по АХЧ, директора лица, не входящих в должностные обязанности	Есть единичные замечания	Замечаний нет

Критерии оценки показателей эффективности деятельности непедагогических работников

Критерии оценки эффективности работы лаборанта

<i>Критерий</i>	<i>Показатели критерия для</i>	
	<i>1 балл</i>	<i>2 балла</i>
1. Качественное обеспечение обучающихся при выполнении лабораторных, практических занятий необходимым оборудованием и материалами	Есть единичные замечания	Замечаний нет
2. Сохранность и поддержание в исправном состоянии оборудования, инструментов, приспособлений	Есть единичные замечания	Замечаний нет
3. Отсутствие замечаний за несоблюдение правил техники безопасности при проведении лабораторных работ	Есть единичные замечания	Замечаний нет

Критерии оценки эффективности работы документоведа

<i>Критерий</i>	<i>Показатели критерия для</i>	
	<i>1 балл</i>	<i>2 балла</i>
1. Качественное выполнение технических функций по обеспечению и обслуживанию работы директора образовательного учреждения	Есть единичные замечания	Замечаний нет
2. Качественная и своевременная систематизация документации в соответствии с принятым в образовательном учреждении порядком документооборота	Есть единичные замечания	Замечаний нет
3. Отсутствие замечаний по обеспечению сохранности документации	Есть единичные замечания	Замечаний нет

Критерии эффективности работы специалиста по кадрам

<i>Критерий</i>	<i>Показатели критерия для</i>	
	<i>1 балл</i>	<i>2 балла</i>
1. Качественное ведение личных дел, личных карточек сотрудников учреждения, своевременное заполнение трудовых книжек сотрудников	Есть единичные замечания	Замечаний нет

2. Своевременное исполнение приказов по личному составу, своевременное и качественное заключение трудовых договоров и дополнительных соглашений с работниками	Есть единичные замечания	Замечаний нет
3. Отсутствие замечаний со стороны проверяющих	Есть единичные замечания	Замечаний нет

Критерии эффективности работы заведующей библиотеки

<i>Критерий</i>	<i>Показатели критерия</i>	
	<i>1 балл</i>	<i>2 балла</i>
1. Сохранность книжного фонда, обеспечение образовательного процесса учебно-методической литературой и организация работ по комплектованию ФГОС по предметам; формирование книжного фонда библиотеки по обеспечению реализации ФГОС, создание базы электронных учебных пособий.	Есть единичные замечания	Замечаний нет
2. Своевременная работа по обновлению банка данных о недостающей учебной литературе в библиотечном фонде	Есть единичные замечания	Замечаний нет
3. Отсутствие жалоб на культуру обслуживания	Есть единичные замечания	Замечаний нет

Критерии эффективности работы диспетчера по организации питания

<i>Критерий</i>	<i>Показатели критерия для отметки</i>	
	<i>1 балл</i>	<i>2 балла</i>
1. Рост числа обучающихся, охваченных горячим организованным питанием.	На 10% по отношению к предыдущему отчетному периоду	На 20% по отношению к предыдущему отчетному периоду (или 100% охват горячим организованным питанием)
2. Качественная и своевременная работа с документами по организации питания обучающихся.	Есть единичные замечания	Замечаний нет
3. Отсутствие замечаний со стороны проверяющих	Есть единичные замечания	Замечаний нет

Критерии оценки показателей эффективности деятельности заместителей директора

Заместитель директора по учебной деятельности

№ п/п	Показатели	Критерии	Количество баллов
1.	Высокие показатели	✓ наличие оценки «отлично» или	

	независимой оценки качества образования в образовательной организации	«хорошо» по результатам НОКО	2
2.	Реализация мероприятий по сохранению и развитию профессиональных кадров	✓ наличие побед, призового места и участие в финале профессиональных конкурсов для заместителей руководителей образовательных организаций*: участие в финале, призер, победитель, победа в конкурсе на получение гранта учреждением (не ниже регионального уровня)	1 2 3 3
		✓ результаты участия педагогов в профессиональных конкурсах, начиная с муниципального уровня (официальные конкурсы ведомственного характера): финалист/победитель	1
		✓ представление результатов деятельности педагогов (педагогических коллективов) на методических, творческих, спортивных мероприятиях разного уровня, наличие публикаций*: муниципальный уровень региональный уровень и выше	1 2
		3.	Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми
4.	Качество образовательных результатов обучающихся	✓ отсутствие выпускников, не получивших аттестат об окончании основного общего образования и об окончании среднего общего образования	4
		✓ положительная динамика (не менее 2 баллов) показателя среднего балла ЕГЭ по профильной математике по отношению к показателю среднего балла по данному предмету в прошлом учебном году	2
		✓ положительная динамика (не менее 2 баллов) показателя среднего балла ЕГЭ по русскому языку по отношению к показателю среднего балла по данному предмету в прошлом учебном году	2
		✓ стабильно высокие показатели сдачи ЕГЭ по русскому языку и профильной	2

		математике за последние 2 учебных года (средний балл по ОО не ниже 65 баллов)	
		✓ положительная динамика показателя среднего балла ОГЭ по математике по отношению к показателю среднего балла по данному предмету в прошлом учебном году	2
		✓ положительная динамика показателя среднего балла ОГЭ по русскому языку по отношению к показателю среднего балла по данному предмету в прошлом учебном году	2
		✓ стабильно высокие показатели сдачи ОГЭ по русскому языку и математике за последние 2 учебных года (не ниже 4,5 баллов)	2

Заместитель директора по воспитательной работе

№ п/п	Показатели	Критерии	Количество баллов
1	Высокие показатели независимой оценки качества образования в образовательной организации	✓ наличие оценки «отлично» или «хорошо» по результатам НОКО	2
2	Реализация мероприятий по сохранению и развитию профессиональных кадров	✓ наличие побед, призового места и участие в финале профессиональных конкурсов для заместителей руководителей образовательных организаций*: участие в финале, призер, победитель, победа в конкурсе на получение гранта учреждением (не ниже регионального уровня)	1
			2
			3
			3
		✓ результаты участия педагогов в профессиональных конкурсах, начиная с муниципального уровня (официальные конкурсы ведомственного характера): финалист/победитель	1
✓ представление результатов деятельности педагогов (педагогических коллективов) на методических, творческих, спортивных мероприятиях разного уровня, наличие публикаций*: муниципальный уровень	1		
региональный уровень и выше	2		

3	Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми	<ul style="list-style-type: none"> ✓ победы и призовые места одаренных детей в официальных мероприятиях различного уровня и направленности*: <li style="padding-left: 20px;">муниципальный уровень <li style="padding-left: 20px;">региональный уровень <li style="padding-left: 20px;">федеральный уровень и выше 	<ul style="list-style-type: none"> 1 2 3
4	Реализация программ дополнительного образования	<ul style="list-style-type: none"> ✓ реализация программы в рамках сетевого взаимодействия с использованием ресурсов других образовательных организаций 	1
		<ul style="list-style-type: none"> ✓ реализация не менее 5 программ дополнительного образования на бюджетной основе 	1

Заместитель директора по административно-хозяйственной части

№ п/п	Показатели	Критерии	Количество баллов
1	Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства в сфере образования	<ul style="list-style-type: none"> ✓ отсутствие обоснованных жалоб и обращений граждан (на основании соответствующих документов), относящихся к полномочиям заместителя директора по АХЧ 	2
		<ul style="list-style-type: none"> ✓ отсутствие предписаний надзорных и контрольных органов, содержащих нарушения, относящиеся к полномочиям заместителя руководителя по АХЧ 	3
2	Высокие показатели независимой оценки качества образования в образовательной организации	<ul style="list-style-type: none"> ✓ наличие оценки «отлично» или «хорошо» по результатам НОКО 	2
3	Создание условий для охраны здоровья обучающихся	<ul style="list-style-type: none"> ✓ отсутствие несчастных случаев с обучающимися во время пребывания в образовательной организации 	2
4	Организация работы по текущему и косметическому ремонту здания, качественная подготовка к новому учебному году	<ul style="list-style-type: none"> ✓ есть незначительные замечания 	1
		<ul style="list-style-type: none"> ✓ замечаний нет 	2

Формула расчета стоимости балла для расчета и установления стимулирующих выплат

Стоимость 1 балла в месяц = стимулирующая часть фонда оплаты труда в месяц/общее количество баллов работников по группе.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 77149040033756655705267332764720921695141568788

Владелец Артемьева Ирина Александровна

Действителен с 11.03.2024 по 11.03.2025