

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение средняя
общеобразовательная школа № 149
(МАОУ СОШ №149)

ПРИНЯТО

Общим собранием работников МАОУ СОШ № 149
(протокол от 27.08.2025 № 1)

УТВЕРЖДЕНО

приказом МАОУ СОШ № 149
от 29.08.2025 № 130

**Положение о системе оплаты труда работников
Муниципального автономного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 149**

Глава 1. Общие положения

1. Настоящее Положение применяется при исчислении заработной платы работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 149 (далее - учреждения), учредителем которого является Департамент образования Администрации города Екатеринбурга.
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, соглашением, локальным нормативным актом в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии - иного представительного органа работников учреждения.
3. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема субсидии, предоставляемой бюджетным, автономным учреждениям 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, должны определяться в соответствии с номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей

образовательных организаций, утвержденной [Постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225](#) "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 № 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 № 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 организации (за исключением фонда оплаты труда, предназначенного на выплаты компенсационного характера в соответствии с [подпунктом 2](#) пункта 32, [абзацами вторым - седьмым](#) пункта 42 настоящего Положения).

Оставшаяся часть фонда оплаты труда (за исключением фонда оплаты труда, предназначенного на выплаты компенсационного характера в соответствии с [подпунктом 2](#) пункта 32, [абзацами вторым - седьмым](#) пункта 42 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 муниципального учреждения устанавливается с учетом:

- 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 или при его отсутствии - иного представительного органа 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, ученой степени по соответствующему профилю работы, почетного звания по соответствующему профилю работы);
- 2) продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников учреждения;
- 3) объем 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, за исключением случаев, предусмотренных [Трудовым кодексом Российской Федерации](#).

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 почетного звания по соответствующему профилю - со дня его присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);

3) при присуждении ученой 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 объем 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 объема 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 счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

16. Предоставление возможности осуществлять преподавательскую работу работникам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других учреждений, работникам предприятий и организаций осуществляется с учетом 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 объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме 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 № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования"](#).

Минимальные размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников учебно-вспомогательного персонала, педагогических работников, руководителей структурных подразделений установлены в [приложениях № 1, 2, 3 к настоящему Положению](#).

Размеры должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются работодателем на 10 - 70 процентов ниже окладов (должностных окладов) руководителей соответствующих структурных подразделений.

Конкретный размер должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений устанавливается в соответствии с локальным актом учреждения, принятым руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников учреждения.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников регламентируется Приказом Минпросвещения России от 04.04.2025 № 268 Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников

организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения и Приказом Минпросвещения России от 04.04.2025 № 269 О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки.

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 № 247н](#) "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих".

Минимальные размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей служащих установлены в [приложении № 4](#) к настоящему Положению.

24. Размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС на основе отнесения к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденным [Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н](#) "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих".

Минимальные размеры окладов по квалификационным разрядам общепрофессиональных профессий рабочих установлены в [приложении № 5](#) к настоящему Положению.

25. Приведенные в настоящем Постановлении размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы являются минимальными. Учреждение в лице своего руководителя имеет право самостоятельно с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии - иного представительного органа работников учреждения:

устанавливать размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

производить корректировку указанных величин в сторону их повышения исходя из объемов имеющегося финансирования.

27. 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.

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

29. С учетом условий и результатов труда учебно-вспомогательному персоналу, педагогическим работникам, руководителям структурных подразделений устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами [4](#) и [5](#) настоящего Положения.

Глава 4. Выплаты компенсационного характера

30. 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.

31. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников учреждения при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, утвержденного на соответствующий финансовый год.

32. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

1) выплаты работникам, занятым на тяжелых 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).

33. 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.

34. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в порядке, определенном 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.

35. 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 № 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".

36. 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 учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

37. 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 учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

Доплаты за увеличение объема 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 объема 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), оказание консультативной, методической и практической помощи молодым педагогам (наставничество) устанавливаются в абсолютном размере.

Размеры доплат и порядок их установления определяются учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и закрепляются в локальном нормативном акте учреждения, утвержденном руководителем учреждения, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников учреждения.

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

38-1. Выплаты при выполнении дополнительных работ устанавливаются работнику в случае возложения на него обязанностей контрактного управляющего 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 порядок их установления определяются учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и закрепляются в локальном нормативном акте учреждения, утвержденном руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников учреждения.

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

39. 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 не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем 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.

Оплата сверхурочной работы производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, включающего все источники финансирования.

40. 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.

Оплата труда за работу в ночное время производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, включающего все источники финансирования.

41. 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 в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, утвержденного на соответствующий финансовый год.

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.

42. Работникам учреждений (кроме руководителя учреждения, его заместителей) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам) за норму часов рабочего времени в размерах, установленных в приложении № 6 к настоящему Положению.

43. Размеры выплат компенсационного характера работникам устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с локальным актом учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников учреждения, если иное не установлено трудовым законодательством.

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

44. 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

45. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом и трудовым договором с учетом разработанных в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда ее работников в пределах бюджетных ассигнований,

направляемых на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников учреждения.

46. 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.

47. 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.

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

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

Может быть использована модель «смешанного» распределения: часть фонда «базовая (солидарная) часть», то есть поровну/пропорционально всем, часть фонда «вариативная (результативная) часть» — по баллам.

Базовая (солидарная) часть — до 50 % фонда. Назначается всем работникам, состоящим в штате на дату приказа и отработавшим за период не менее 50% нормы времени, пропорционально доле ставки и фактически отработанному времени. При наличии дисциплинарного взыскания за период базовая часть не выплачивается.

Вариативная (результативная) часть — не менее 50% фонда. Распределяется по оценочным листам на основании показателей эффективности (приложения № 7,8,9) и протокола комиссии.

49. Конкретные показатели и критерии оценки эффективности труда работников учреждения утверждаются приказом директора на основании коллективного договора, соглашений и (или) локальных нормативных актов работодателя (ст. 135 ТК РФ). Показатели отражают количественные и/или качественные результаты деятельности, дифференцируются по категориям работников и применяются при стимулировании/премировании по итогам периода. Формы оценочных листов и перечни показателей приведены в Приложениях № 7–9 к настоящему Положению; они являются его неотъемлемой частью.

50. 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 напряженность труда.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников с учетом показателей наполняемости классов и групп, количественных результатов подготовки обучающихся к государственной итоговой аттестации, в том числе к единому государственному экзамену, за подготовку определенного количества победителей (призеров) 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 учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, трудовым договором.

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

К выплатам за качество выполняемых работ относятся выплаты:

за наличие ученой степени кандидата наук, почетного 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 ученой степени доктора наук, почетного 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 учетом фактических результатов его работы на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, трудовым договором.

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

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

К премиальным выплатам по итогам работы за месяц, квартал, год и/или иным выплатам в пределах фонда оплаты также относится единовременная стимулирующая выплата. Выплачивается за выполнение особо важных, срочных и (или) высококачественных работ, участие в проектах/мероприятиях, внедрение ИС, подготовку к проверкам, наставничество и др. (ст. 191, 135 ТК РФ). Размер: в рублях или в процентах — «до 100% оклада»; конкретная сумма определяется в пределах лимита стимулирующей части ФОТ.

54. В целях обеспечения социальной защищенности 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;

3) в связи с празднованием Дня учителя;

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

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

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

7) за выполнение особо важных, срочных и (или) высококачественных работ, участие в проектах/мероприятиях, внедрение ИС, подготовку к проверкам, наставничество и др.

55. Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются локальным актом учреждения, принятым руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии - иного представительного органа работников учреждения.

56. 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 с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников учреждения, и (или) коллективным договором, соглашением.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

57. 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

58. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей включает в себя:

1) должностной оклад;

2) выплаты компенсационного характера;

3) выплаты стимулирующего характера.

59. 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 № 329](#) "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения", в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления оклада руководителю учреждения, утвержденной учредителем.

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

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

Среднемесячная заработная плата работников учреждения рассчитывается без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя.

Определение размера среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, работников учреждения осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным [Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922](#) "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".

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

61. Должностные оклады заместителей руководителя устанавливаются работодателем на 10 - 70 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения, установленного в соответствии с [пунктом 59](#) настоящего Положения.

Конкретные размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения устанавливаются в соответствии с локальным актом учреждения, принятым руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников учреждения.

62. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения производятся с учетом результатов его деятельности и деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки эффективности работы учреждения и его руководителя, установленными работодателем (учредителем), а также с учетом 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 счет 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.

63. Руководителю, заместителям руководителя учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с [главой 4](#) настоящего Положения.

64. Заместителям руководителя учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с [главой 5](#) настоящего Положения.

65. Решение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера и их размерах заместителям руководителя учреждения принимается руководителем учреждения.

Приложение № 1
к Положению

Профессиональные квалификационные группы должностей работников учебно-вспомогательного персонала и минимальные размеры окладов

Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Минимальный размер должностного оклада, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	-	секретарь учебной части	22500
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	Второй	Диспетчер образовательного учреждения	22500

Приложение № 2
к Положению

Минимальные размеры окладов (должностных окладов) по квалификационным уровням квалификационной группы должностей педагогических работников

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Минимальный размер должностного оклада, руб.
Второй	педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог	23 982,75
Третий	Воспитатель, педагог-психолог	24 462,41
Четвертый	Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины, руководитель физического воспитания, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), педагог-библиотекарь, советник директора по воспитанию и по взаимодействию с детскими общественными объединениями	24 951,47

Приложение № 3
к Положению

Профессиональные квалификационные группы должностей руководителей структурных подразделений и минимальные размеры окладов

Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Минимальный размер должностного оклада, руб.
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"	Третий	Заведующий библиотекой	22500

Приложение № 4
к Положению

Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей служащих и минимальные размеры окладов

Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Минимальный размер должностного оклада, руб.
1	2	3	4
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"	Первый	Делопроизводитель, техник (лаборант)	22500
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"	Первый	Инженер по информационным технологиям, специалист по охране труда, специалист по кадрам	22500

Приложение № 5
к Положению

Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих и минимальные размеры окладов

Квалификационный уровень	Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада, руб.
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"		
Первый	Гардеробщик, уборщик служебных помещений, дворник	10296
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"		
Первый	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	17058

Приложение № 6
к Положению

РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА МАОУ СОШ № 149

Вид работ	Характеристика	Размер (от должностного оклада)	Примечание (оформление, основание)
за индивидуальное обучение на дому детей с ограниченными возможностями здоровья		20%	Приказ на период, список обучающихся; ст. 135, 151 ТК РФ
за работу в классах для обучающихся с ОВЗ		15%	Приказ директора; списочный состав класса
за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых		20%	Приказ на период, маршрут/расписание, журналы
специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов	Педагог-психолог, учитель-логопед, специалисты, выполняющие расширенный объём/маршрутизацию по ПМПК (сверх должностной функции)	20%	Приказ + дополнительное соглашение (ст. 60.2, 151 ТК РФ)
занятость на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда		• Класс 3.1: 4–6% • Класс 3.2: 7–9% • Класс 3.3: 10–12% • Класс 3.4: 12–14%	Вредные/особые условия труда (по СОУТ; ст. 147 ТК РФ — не ниже 4%) (Плюс положенные гарантии: дополнительный отпуск/сокращённая неделя — по результатам СОУТ)
выполнение дополнительных работ (возложения обязанностей)	Устанавливается работнику при письменном поручении работодателя	50%	Только как совмещение/увеличение объёма (ст. 60.2, 151 ТК РФ):

контрактного управляющего, сопровождающего или специалиста по охране труда, участие в инвентаризациях, комиссионных проверках, приёмке/сдаче оборудования, массовых кампаниях по вводу данных в ИС)	функций, не входящих в его трудовую функцию, без освобождения от основной работы (ст. 60.2, 151 ТК РФ). Перечень типовых работ: • исполнение обязанностей контрактного управляющего/члена контрактной службы (44-ФЗ/223-ФЗ); • исполнение обязанностей ответственного (специалиста) по охране труда при наличии подтверждённого обучения; • сопровождение организованных групп обучающихся в рабочее время; • участие в инвентаризациях, комиссионных проверках, приёмке/сдаче оборудования; • массовые кампании по вводу данных в информационные системы (приказы учредителя/РУО/органа власти)		письменное согласие, дополнительное соглашение и приказ. Вне рабочего времени — оплачивается сверхурочно (ст. 152–153 ТК РФ).
за проверку письменных работ	Русский язык Литература Математика Окружающий мир Литературное чтение	25%	Приказ по списку предметов; за объём часов
	Иностранный язык	20%	
	История, обществознание, ОРКСЭ, ОДНКНР	15%	
	Химия, биология, физика, информатика, география	10%	

за работу в ночное время	Ночное время (ст. 154 ТК РФ)	Не менее 20% часовой ставки за каждый час ночной работы	
за классное руководство	Общеобразовательный, в расчёте на одного обучающегося	100 руб./чел.	Отдельным приказом (не заменяет федеральные выплаты 5 000 руб.)
заведование отделениями, учебно-консультационными пунктами, отделами, кабинетами	Дополнительная ответственность за имущество/процессы: типовое помещение	500 руб./1 ед.	Перечень помещений и материальных ценностей — в приложении к приказу
	Дополнительная ответственность за имущество/процессы: спортзал, актовый зал, кабинеты труда и технологии, биологии, химии, информатики, мастерская, логопедический/дефектологический пункт, сенсорная комната (кабинет психологии), библиотека	1000 руб./1 ед.	Перечень помещений и материальных ценностей — в приложении к приказу
	Дополнительная ответственность за имущество/процессы: отдел, учебно-консультационный, пункт	5000–10000 руб/мес./1 ед.	Перечень помещений и материальных ценностей — в приложении к приказу; повышенные риски/оборудование
заведование учебными мастерскими, лабораториями	Дополнительная ответственность за имущество/процессы	5000–10000 руб/мес./1 ед.	Перечень помещений и материальных ценностей — в приложении к приказу; повышенные риски/оборудование
заведование учебно-опытными участками, центрами	Дополнительная ответственность за имущество/процессы	5000–10000 руб/мес./1 ед.	Перечень помещений и материальных ценностей — в приложении к приказу; повышенные риски/оборудование
заведование творческими рабочими группами	Руководство предметными/цикловыми/методическими комиссиями, творческими и	5000–10000 руб/мес./1 ед.	На период фактической работы группы (приказ)

	рабочими группами: 5–15%		
заведование руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями	Руководство предметными/цикловыми/методическими комиссиями, творческими и рабочими группами: 5–15%	5000–10000 руб/мес./1 ед.	На период учебного года/квартала (приказ)
выполнение функций координатора, куратора проекта, класса (группы)	Координатор/куратор проекта, куратор класса (группы) вне должностной функции	5000–10000 руб/мес./1 ед.	Описание проекта в приказе; цели/сроки/ожидаемый результат
обеспечение профессиональной ориентации обучающихся	Координатор/куратор проекта, куратор класса (группы) вне должностной функции	2000–5000 руб/мес./1 ед.	Описание проекта в приказе; цели/сроки/ожидаемый результат
для доведения размера индексации ЗП			техническая доплата, в компенсации не указывается (оформляется отдельным разделом)
оказание консультативной, методической и практической помощи молодым педагогам (наставничество)	1 наставническая пара 5 000 руб./мес.	5000 руб/мес./1 ед.	На период наставничества по программе; приказ + план наставничества

Приложение № 7
к Положению

Лист оценки эффективности деятельности педагогического работника МАОУ СОШ № 149

(указать должность, Ф.И.О. полностью)
за _____ 20____ г. _
(указать месяц, год)

Направлен ие оценки	Показатели, обеспечивающие оценку	Методика оценки	Периодичность, сроки представления информации	Источник получения информации (копии)	Самооценка	Оценка комиссии
ценка компетенций педагогического работника max – 4 балла)	Прохождение дополнительных профессиональных программ (повышение квалификации и/или профессиональная переподготовка в объеме не менее 72 часов (возможен вариант модульного обучения) в сфере педагогической деятельности	факт прохождения 1 б	1 раз в год	Удостоверение (не менее 72 часов), учитывается обучение за последние 3 года		
	Участие в конкурсах профессионального мастерства «Воспитать человека» «Сердце отдаю детям» «Педагогический дебют» «Учитель года» и т.п.	факт участия 1 б	1 раз в год	Документ, подтверждающий участие (диплом, грамота, сертификат) за последние 3 года		
	Участие в профессиональных мероприятиях, публикации по передаче педагогического опыта	факт участия 1 б	1 раз в год (городской) 1 раз в квартал (районный) 1 раз в месяц (школьный)	Документ (диплом, грамота, благодарность, сертификат) или ссылка на интернет-источник, подтверждающие участие (исключая мероприятия на возмездной основе)		
	Выполнение функций наставника, куратора в рамках муниципальных, региональных программ	факт участия 1 б	1 раз в год	Распорядительный документ соответствующего уровня, подтверждающий выполнение функций наставника/куратора		
ачество педагогической деятельности max – 7 баллов)	Отсутствие обоснованных обращений работников, обучающихся образовательной организации, их родителей (законных представителей), иных лиц, свидетельствующих о нарушении прав участников	факт отсутствия 1 б	1 раз в месяц	Статистические данные директора		

	образовательных отношений					
	Отсутствие отрицательных заключений проверяющих ВСОКО	факт отсутствия 1 б	1 раз в месяц	Акты по результатам проверок, материалы ВСОКО		
	Отсутствие случаев травматизма (несчастных случаев) с обучающимися во время образовательного процесса	факт отсутствия 1 б	1 раз в месяц	Сведения от ответственного за учёт несчастных случаев		
	Отсутствие признаков необъективности образовательных результатов согласно данным ФИОКО, выполнения диагностических работ (в рамках ежегодного регионального мониторинга оценки качества образования) и других региональных процедур оценки качества образования	факт отсутствия 1 б	1 раз в год	Данные мониторингов		
	Положительная динамика образовательных результатов по преподаваемому предмету по результатам четверти	факт достижения 1 б	1 раз в четверть	Данные мониторингов		
	Участие в реализации сетевого проекта, ресурсного центра, инновационной, пилотной или экспериментальной площадки, опорного центра	наличие статуса 1 б	1 раз в месяц	Распорядительные документы, подтверждающие участие на базе центра, площадки, участие в проекте, план работы		
	Проведение профессиональных и образовательных мероприятий школьного, районного, муниципального, регионального, федерального и международного уровней	наличие статуса 1 б	1 раз в год (городской и выше) 1 раз в квартал (районный) раз в месяц (школьный)	Приказ (распоряжение) об ответственных за проведение мероприятия		
достижение обучающимися образовательных и воспитательных результатов освоения	Доля выпускников 9-х классов, успешно прошедших государственную итоговую аттестацию по преподаваемому предмету, из числа выпускников, допущенных к государственной итоговой аттестации	1 б	1 раз в год	Данные мониторингов и материалы самообследования		

Доля выпускников 11-х классов, успешно прошедших государственную итоговую аттестацию по преподаваемому предмету, из числа выпускников, допущенных к государственной итоговой аттестации	1 б	1 раз в год	Данные мониторингов и материалы самообследования		
Количество участников ЕГЭ, сдавших предмет на высоком уровне (80 баллов и выше)	за каждого 1б	1 раз в год	Данные мониторингов и материалы самообследования		
Количество выпускников 11-х классов, получивших аттестат о среднем общем образовании с отличием и/или награжденных федеральной наградой «Медаль “За особые успехи в учении”»	за каждого 1б	1 раз в год	Данные мониторингов и материалы самообследования		
Доля обучающихся 1-8,10-х классов, достигших минимального уровня подготовки по результатам промежуточной аттестации	не менее 98% 1б	1 раз в год	Данные мониторингов и материалы самообследования		
Наличие побед и призовых мест детей в официальных мероприятиях различного уровня и направленности	факт достижения 1 б	1 раз в квартал (муниципальный и выше) 1 раз в месяц (районный)	Дипломы, грамоты о призовых местах (не интернет-конкурсы)		
Наличие побед и призовых мест детей в муниципальном или/и региональном этапе ВСОШ	факт достижения 1 б	1 раз в год	Протоколы оценки выполнения заданий, итоговые документы ВСОШ		
Доля обучающихся в возрасте от 5 до 18 лет, обучающихся по программам дополнительного образования на базе образовательной организации (для классных руководителей)	более 50% 1 б	1 раз в четверть	Документы, материалы, аналитическая информация, подтверждающие результат		
Снижение количества или отсутствие правонарушений, совершённых обучающимися класса (для классных руководителей)	факт достижения 1 б	1 раз в четверть	Информационная справка, подписанная классным руководителем		
Доля детей в классе, охваченных	более 20% 1 б	1 раз в четверть	Информационная справка,		

	деятельностью детских технопарков «Кванториум», «IT-куб», занимающихся в подразделениях «Золотого сечения», занятых в реализации проектов естественно-научной и технической направленности (для классных руководителей)			подписанная классным руководителем		
организация получения образования обучающимися с ОВЗ, детьми-инвалидами max – 1 балл)	Доля обучающихся с ОВЗ и детей-инвалидов, охваченных психолого-педагогическим сопровождением, для которых образовательный процесс организован по индивидуальному образовательному маршруту (индивидуальный режим занятий, индивидуальный учебный план и т.д.)	1 б	1 раз в четверть	Аналитическая информация, заверенная руководителем		
формирование резерва управленческих кадров max – 3 балла)	Участие в муниципальном конкурсе «Кадровый резерв» (за последние 3 года)	факт участия 1 б	1 раз в год	Информация Департамента образования, учитывается участие за последние 3 года		
	Представитель по итогам конкурсного отбора и обучения включен в кадровый резерв системы образования для замещения вакантных должностей «руководитель образовательной организации» (за последние 3 года)	факт включения 1 б	1 раз в год	Распорядительный документ Департамента образования, результат за последние 3 года		
	Прохождение курсов повышения квалификации и/или переподготовки по управлению в сфере образования	свыше 5% 1 б	1 раз в год	Реквизиты удостоверений (не менее 72 часов)		
ополнительное создание условий для реализации основных образовательных программ	Наличие победы или призовых мест по итогам участия в конкурсах профессионального мастерства (муниципальный, региональный и всероссийский уровни)	факт достижения 1 б	1 раз в 3 года	Дипломы, грамоты официальных конкурсов (не онлайн и платных конкурсов) за последние 3 года		
	Взаимодействие молодого специалиста со стажем работы до 3 лет и наставника в различных	факт достижения 1б	1 раз в четверть	Приказы, материалы самообследования		

	формах сопровождения и наставничества					
	Ведение личной странички на сайте школы	факт наличия 1 б	1 раз в четверть	Сайт школы		
	Работа в качестве эксперта и (или) тьютора, консультанта, наставника по соответствующей специализации; по реализации ФГОС; по аттестации ПиРР; ВПР, ГИА (ОГЭ, ЕГЭ), ВСОШ, подтвержденное документально	факт участия 1 б	1 раз в год	Материалы самообследования, распорядительные документы соответствующих профильных органов		
	Публичное представление результатов деятельности на методических мероприятиях различного уровня	факт участия 1 б	1 раз в четверть	Материалы, подтверждающие участие		
	Доля обучающихся, имеющих возможность бесплатного доступа к верифицированному цифровому образовательному контенту и сервисам для самостоятельной подготовки по предмету «Сферум» и т.п.	1 б	1 раз в четверть	Выгрузка из информационных систем о количестве зарегистрированных пользователей		
	Отсутствие просроченной дебиторской задолженности (питание + платные образовательные услуги) (для классных руководителей)	факт достижения 1 б	1 раз в месяц	Информация ЦБ		
	Привлечение внебюджетных средств за исключением пожертвований, целевых взносов от физических лиц (80% и более учащихся класса посещают платные образовательные услуги) (для классных руководителей)	факт достижения 1 б	1 раз в месяц	Информация ЦБ		
	Отсутствие недостатков товарно-материальных ценностей	факт отсутствия 1 б	1 раз в год	Акты инвентаризации за последние 12 мес.		
Выплаты за интенсивность и высокие результаты	Подготовка учащихся 9-х классов к прохождению государственной итоговой аттестации по преподаваемому предмету	1 б за каждый класс	1 раз в год	Данные тарификации, рабочая программа подготовки к ОГЭ		
	Подготовка учащихся	1 б за каждый класс	1 раз в год	Данные тарификации,		

	11-х классов к прохождению государственной итоговой аттестации по преподаваемому предмету			рабочая программа ЕГЭ		
	Высокие результаты работы заведования творческими рабочими группами, руководства предметными, цикловыми и методическими комиссиями, выполнения функций координатора, куратора проекта, класса (группы)	факт достижения 1 б за каждый проект	1 раз в квартал (муниципальный и выше) 1 раз в месяц (районный)	Информационная справка, подписанная руководителем		
	Оказание помощи координаторам, кураторам проекта, руководителям творческой группы	факт помощи 1 б за каждый проект	1 раз в месяц	Информационная справка, подписанная куратором руководителем творческой группы		
ВСЕГО БАЛЛОВ						
СТОИМОСТЬ 1 балла в рублях						
СУММА ВЫПЛАТ ПО БАЛЛАМ в рублях						
Премияльные выплаты по итогам работы за _____ (месяц, квартал, год)						
Иные выплаты в пределах фонда оплаты труда работников образовательного учреждения, в том числе из средств от приносящей доход деятельности						

В соответствии с производственным календарем на 20__ год
рабочих дней в _____ месяце _____,
из них отработано по табелю _____ дней.

Общая сумма выплат (с учетом отработанных дней) составляет _____ рублей _____ коп.

Заседание по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда проведено _____
(дата)

Достоверность данных подтверждаю:

Председатель комиссии по распределению
стимулирующей части фонда оплаты труда _____
(подпись)

С результатом решения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда ознакомлен

(дата, подпись, Ф.И.О. педагогического работника)

С решением комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда согласен/не согласен

(согласен/не согласен, подпись)

Обращение в комиссию в случае несогласия (по каким показателям)

(подпись, Ф.И.О. педагогического работника, дата)

Рассмотрено _____, ответ получен _____
(дата) (дата, подпись, Ф.И.О. педагогического работника)

Секретарь комиссии по распределению
стимулирующей части фонда оплаты труда _____
(подпись)

Проверено, в приказ «О назначении стимулирующих выплат педагогическому работнику»

Приложение № 8
к Положению

Лист оценки эффективности деятельности заместителя директора,
заведующего библиотекой МАОУ СОШ № 149

(указать должность, Ф.И.О. полностью)
за _____ 20____ г. _
(указать месяц, год)

Направление оценки	Показатели, обеспечивающие оценку	Методика оценки	Периодичность, сроки представления информации	Источник получения информации (копии)	Самооценка	Оценка комиссии
Оценка компетенций заместителя директора, заведующего библиотекой max – 4 балла)	Прохождение дополнительных профессиональных программ (повышение квалификации и/или профессиональная переподготовка в объеме не менее 72 часов (возможен вариант модульного обучения) в сфере педагогической деятельности	факт прохождения 1 б	1 раз в год	Удостоверение (не менее 72 часов), учитывается обучение за последние 3 года		
	Участие в конкурсах профессионального мастерства «Управленческая команда» и т.п.	факт участия 1 б	1 раз в год	Документ, подтверждающий участие (диплом, грамота, сертификат) за последние 3 года		
	Участие в профессиональных мероприятиях, публикации по передаче педагогического опыта	факт участия 1 б	1 раз в год (городской) 1 раз в квартал (районный) 1 раз в месяц (школьный)	Документ (диплом, грамота, благодарность, сертификат) или ссылка на интернет-источник, подтверждающие участие (исключая мероприятия на возмездной основе)		
	Выполнение функций наставника, куратора в рамках муниципальных, региональных программ	факт участия 1 б	1 раз в год	Распорядительный документ соответствующего уровня, подтверждающий выполнение функций наставника/куратора		
Качество управленческой деятельности max – 8 баллов)	Отсутствие обоснованных обращений работников, обучающихся образовательной организации, их родителей (законных представителей), иных лиц, свидетельствующих	факт отсутствия 1 б	1 раз в месяц	Статистические данные директора		

	о нарушении прав участников образовательных отношений					
	Отсутствие неисполненных в срок предписаний надзорных органов (в соответствии с полномочиями) и отрицательных заключений проверяющих (надзорных, финансовых, учредителя, контрольных и т.д.) органов	факт отсутствия 1 б	1 раз в квартал	Акты по результатам проверок надзорных органов, статистические данные учредителя		
	Отсутствие случаев травматизма (несчастных случаев) с обучающимися во время образовательного процесса	факт отсутствия 1 б	1 раз в месяц	Сведения от ответственного за учёт несчастных случаев		
	Выполнение муниципального задания по объемным и качественным показателям	факт исполнения не менее 95% 1 б	1 раз в год	Отчет об исполнении муниципального задания		
	Отсутствие признаков необъективности образовательных результатов согласно данным ФИОКО, выполнения диагностических работ (в рамках ежегодного регионального мониторинга оценки качества образования) и других региональных процедур оценки качества образования	факт отсутствия 1 б	1 раз в год	Данные мониторингов		
	Отсутствие образовательной организации в перечне школ с низкими образовательными результатами федерального и регионального мониторингов	факт отсутствия 1 б	1 раз в год	Данные мониторингов и материалы самообследования		
	Организация и реализация сетевого проекта, ресурсного центра, инновационной, пилотной или экспериментальной площадки, опорного центра	наличие статуса 1 б	1 раз в месяц	Распорядительные документы, подтверждающие участие на базе центра, площадки, участие в проекте, план работы		
	Образовательная организация является площадкой проведения профессиональных и образовательных	наличие статуса 1 б	1 раз в год (городской и выше) 1 раз в квартал	Приказ (распоряжение) об ответственных за проведение мероприятия		

	мероприятий районного, муниципального, регионального, федерального и международного уровней		(районный) 1 раз в месяц (школьный)			
достижение обучающимися образовательных результатов освоения основных образовательных программ max – 10 баллов)	Доля выпускников 9-х классов, успешно прошедших государственную итоговую аттестацию по преподаваемому предмету, из числа выпускников, допущенных к государственной итоговой аттестации	1 б	1 раз в год	Данные мониторингов и материалы самообследования		
	Доля выпускников 11-х классов, успешно прошедших государственную итоговую аттестацию по преподаваемому предмету, из числа выпускников, допущенных к государственной итоговой аттестации	1 б	1 раз в год	Данные мониторингов и материалы самообследования		
	Количество участников ЕГЭ, сдавших предмет на высоком уровне (80 баллов и выше)	за каждого 1б	1 раз в год	Данные мониторингов и материалы самообследования		
	Количество выпускников 11-х классов, получивших аттестат о среднем общем образовании с отличием и/или награжденных федеральной наградой «Медаль “За особые успехи в учении”»	за каждого 1б	1 раз в год	Данные мониторингов и материалы самообследования		
	Доля обучающихся 1-8,10-х классов, достигших минимального уровня подготовки по результатам промежуточной аттестации	не менее 98% 1б	1 раз в год	Данные мониторингов и материалы самообследования		
	Наличие побед и призовых мест детей в официальных мероприятиях различного уровня и направленности	факт достижения 1 б	1 раз в квартал (муниципальный и выше) 1 раз в месяц (районный)	Дипломы, грамоты о призовых местах (не интернет-конкурсы)		
	Наличие побед и призовых мест детей в муниципальном или/и	факт достижения 1 б	1 раз в год	Протоколы оценки выполнения		

	региональном этапе ВСОШ			заданий, итоговые документы ВСОШ		
	Доля обучающихся в возрасте от 5 до 18 лет, обучающихся по программам дополнительного образования на базе образовательной организации (для классных руководителей)	более 50% 1 б	1 раз в четверть	Документы, материалы, аналитическая информация, подтверждающие результат		
	Снижение количества или отсутствие правонарушений, совершённых обучающимися класса (для классных руководителей)	факт достижения 1 б	1 раз в четверть	Информационная справка, подписанная классным руководителем		
	Доля детей в классе, охваченных деятельностью детских технопарков «Кванториум», «IT-куб», занимающихся в подразделениях «Золотого сечения», занятых в реализации проектов естественно-научной и технической направленности (для классных руководителей)	более 20% 1 б	1 раз в четверть	Информационная справка, подписанная классным руководителем		
организация получения образования обучающимися с ОВЗ, детьми-инвалидами max – 5 балл)	Наличие доступной образовательной среды для детей с ОВЗ	факт наличия 1 б	1 раз в год	Паспорт доступности по объекту, фотоматериалы		
	Наличие оборудованного помещения, приспособленного для проведения индивидуальных консультаций с учащимися, родителями	факт наличия 1 б	1 раз в год	Материалы самообследования, фотоматериалы		
	Наличие дистанционных форм поддержки обучающихся с ОВЗ	факт наличия 1 б	1 раз в год	Материалы самообследования, фотоматериалы		
	Наличие электронной библиотеки и личных кабинетов читателей для детей с ОВЗ	факт наличия 1 б	1 раз в год	Материалы самообследования, фотоматериалы		

	Доля обучающихся с ОВЗ и детей-инвалидов, охваченных психолого-педагогическим сопровождением, для которых образовательный процесс организован по индивидуальному образовательному маршруту (индивидуальный режим занятий, индивидуальный учебный план и т.д.)	1 б	1 раз в четверть	Аналитическая информация, заверенная руководителем		
ормирование резерва управленческих кадров max – 3 балла)	Участие в муниципальном конкурсе «Кадровый резерв» (за последние 3 года)	факт участия 1 б	1 раз в год	Информация Департамента образования, учитывается участие за последние 3 года		
	Представитель по итогам конкурсного отбора и обучения включен в кадровый резерв системы образования для замещения вакантных должностей «руководитель образовательной организации» (за последние 3 года)	факт включения 1 б	1 раз в год	Распорядительный документ Департамента образования, результат за последние 3 года		
	Прохождение курсов повышения квалификации и/или переподготовки по управлению в сфере образования	свыше 5% 1 б	1 раз в год	Реквизиты удостоверений (не менее 72 часов)		
ополнительное создание условий для реализации основных образовательных программ max – 15 баллов)	Наличие победы или призовых мест по итогам участия в конкурсах профессионального мастерства (муниципальный, региональный и всероссийский уровни)	факт достижения 1 б	1 раз в 3 года	Дипломы, грамоты официальных конкурсов (не онлайн и платных конкурсов) за последние 3 года		
	Средний показатель педагогической нагрузки основного персонала не выше среднегогородского показателя и/или не выше 1,5 ставок	факт выполнения 1 б	1 раз в год	Информация ЦБ		
	Соответствие средневзвешенной суммы значений по всем критериям НОКО соответствует оценке «отлично/хорошо»	факт достижения 1 б	1 раз в год	Наличие оценки «отлично/хорошо», скан-копия страницы, подтверждающей результаты НОКО. Распространяется на весь период (от 1 года до 3 лет) до		

				момента следующей оценки		
	Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет	не менее 30% 16	1 раз в год	Аналитическая информация, заверенная руководителем		
	100% вовлеченность молодых специалистов со стажем работы до 3 лет в различные формы сопровождения и наставничества	факт достижения 16	1 раз в четверть	Приказы, материалы самообследования		
	Доля педагогических работников, ведущих личную страничку на сайте школы	не менее 20% 16	1 раз в четверть	Сайт школы		
	Доля педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию	более 30% 16	1 раз в год	Материалы самообследования, распорядительные документы		
	Доля сотрудников, ведущих работу в качестве эксперта и (или) тьютора, консультанта, наставника по соответствующей специализации; по реализации ФГОС; по аттестации ПиРР; ВПР, ГИА (ОГЭ, ЕГЭ), ВСОШ, подтвержденное документально	не менее 20% 16	1 раз в год	Материалы самообследования, распорядительные документы соответствующих профильных органов		
	Реализация образовательных программ в рамках сетевого взаимодействия с использованием ресурсов иных организаций	факт выполнения 16	1 раз в год	Договоры о сетевом взаимодействии		
	Публичное представление результатов деятельности на методических мероприятиях различного уровня	факт участия 16	1 раз в четверть	Материалы, подтверждающие участие		
	Наличие читального зала библиотеки, в том числе: с обеспечением возможности работы на стационарных компьютерах и переносных; с медиатекой; оснащенного средствами сканирования и распознаваниями текстов; с выходом в интернет с компьютеров, расположенных в помещении библиотеки	факт наличия 16	1 раз в год	Материалы самообследования		

	Доля обучающихся, имеющих возможность бесплатного доступа к верифицированному цифровому образовательному контенту и сервисам для самостоятельной подготовки по предмету «Сферум» и т.п.	1 б	1 раз в четверть	Выгрузка из информационных систем о количестве зарегистрированных пользователей		
	Отсутствие просроченной дебиторской задолженности (питание + платные образовательные услуги) (для классных руководителей)	факт достижения 1 б	1 раз в месяц	Информация ЦБ		
	Привлечение внебюджетных средств за исключением пожертвований, целевых взносов от физических лиц (80% и более учащихся класса посещают платные образовательные услуги) (для классных руководителей)	факт достижения 1 б	1 раз в месяц	Информация ЦБ		
	Отсутствие недостатков товарно-материальных ценностей	факт отсутствия 1 б	1 раз в год	Акты инвентаризации за последние 12 мес.		
выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Высокие результаты работы, заведования творческими рабочими группами, руководства предметными, цикловыми и методическими комиссиями, выполнения функций координатора, куратора проекта, класса	факт достижения 1 б за каждый проект	1 раз в квартал (муниципальный и выше) 1 раз в месяц (районный)	Информационная справка, подписанная руководителем		
	Оказание помощи координаторам, кураторам проекта, руководителям творческой группы	факт помощи 1 б за каждый проект	1 раз в месяц	Информационная справка, подписанная куратором руководителем творческой группы		
ВСЕГО БАЛЛОВ						
СТОИМОСТЬ 1 балла в рублях						
СУММА ВЫПЛАТ ПО БАЛЛАМ в рублях						
Премияльные выплаты по итогам работы за _____ (месяц, квартал, год)						
Иные выплаты в пределах фонда оплаты труда работников образовательного учреждения, в том числе из средств от приносящей доход деятельности						

В соответствии с производственным календарем на 20__ год
рабочих дней в _____ месяце _____,
из них отработано по табелю _____ дней.

Общая сумма выплат (с учетом отработанных дней) составляет _____ рублей _____ коп.

Заседание по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда проведено _____
(дата)

Достоверность данных подтверждаю:

Председатель комиссии по распределению
стимулирующей части фонда оплаты труда _____
(подпись)

С результатом решения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда ознакомлен

дата, подпись, Ф.И.О. работника)

С решением комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда согласен/не согласен

согласен/не согласен, подпись)

Обращение в комиссию в случае несогласия (по каким показателям)

(подпись, Ф.И.О. работника, дата)

Рассмотрено _____, ответ получен _____
(дата) (дата, подпись, Ф.И.О. работника)

Секретарь комиссии по распределению
стимулирующей части фонда оплаты труда _____
(подпись)

Проверено, в приказ «О назначении стимулирующих выплат работнику»

Приложение № 9
к Положению

**Лист оценки эффективности деятельности работников МАОУ СОШ № 149
(АУП (кроме заместителей директора по УД, ВР), УВП, МОП)**

(указать должность, Ф.И.О. полностью)					
за _____ 20____ г. _					
(указать месяц, год)					
Направление оценки	Показатели, обеспечивающие оценку	Методика оценки	Периодичность, сроки представления информации	Самооценка	Оценка комиссии
Оценка качества выполненных работ	О ✓ соблюдение трудовой дисциплины; ✓ добросовестное отношение к исполнению своих должностных обязанностей; ✓ отсутствие замечаний со стороны администрации учреждения	факт достижения 1 б	1 раз в месяц		
	Высокий уровень профессиональных компетенций, при исполнении должностных обязанностей	факт достижения 1 б	1 раз в месяц		
	Соблюдение правил эксплуатации обслуживаемого оборудования	факт достижения 1 б	1 раз в месяц		
	Коммуникативная культура: ✓ соблюдение профессиональной этики (вежливость); ✓ умение выстраивать конструктивные взаимоотношения для решения поставленных задач	факт достижения 1 б	1 раз в месяц		
	Отсутствие нарушений правил техники безопасности, охраны труда и пожарной безопасности	факт достижения 1 б	1 раз в месяц		
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Своевременное и качественное исполнение поручений директора учреждения	факт достижения 1 б	1 раз в месяц		
	Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	факт достижения 1 б	1 раз в месяц		
	Повышенная производительность труда, многозадачность	факт достижения б	1 раз в месяц		
ВСЕГО БАЛЛОВ					
СТОИМОСТЬ 1 балла в рублях					
СУММА ВЫПЛАТ ПО БАЛЛАМ в рублях					

Премияльные выплаты по итогам работы за _____ (месяц, квартал, год)	
Иные выплаты в пределах фонда оплаты труда работников образовательного учреждения, в том числе из средств от приносящей доход деятельности	

В соответствии с производственным календарем на 20__ год
рабочих дней в _____ месяце _____,
из них отработано по табелю _____ дней.

Общая сумма выплат (с учетом отработанных дней) составляет _____ рублей _____ коп.

Заседание по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда проведено _____
(дата)

Достоверность данных подтверждаю:

Председатель комиссии по распределению
стимулирующей части фонда оплаты труда _____
(подпись)

С результатом решения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда ознакомлен

(дата, подпись, Ф.И.О. работника)

С решением комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда согласен/не согласен

согласен/не согласен, подпись)

Обращение в комиссию в случае несогласия (по каким показателям)

(подпись, Ф.И.О. работника, дата)

Рассмотрено _____, ответ получен _____
(дата) (дата, подпись, Ф.И.О. работника)

Секретарь комиссии по распределению
стимулирующей части фонда оплаты труда _____
(подпись)

Проверено, в приказ «О назначении стимулирующих выплат работнику»

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 527227426247742686294735902159890388589213147381

Владелец Рябенко Ольга Сергеевна

Действителен с 19.09.2025 по 19.09.2026