

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
городского округа «Город Архангельск»  
«Средняя школа № 59 имени Героя Советского Союза М.Е. Родионова»**

**СОГЛАСОВАНО:**


Председатель профсоюзной организации

 **Ж.В. Калачникова**

**Протокол № 8 от 31.08.2023 г.**

**УТВЕРЖДАЮ:**

Директор МБОУ СШ № 59

 **М.А. Спиров**

**Приказ № 130 «д» от 31.08.2023 г.**

**ПОЛОЖЕНИЕ**

об оплате труда работников муниципального  
бюджетного образовательного учреждения городского округа «Город Архангельск»  
«Средняя школа № 59 имени Героя Советского Союза М.Е. Родионова»

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Примерным положением об оплате труда работников в муниципальных бюджетных и автономных учреждениях городского округа «Город Архангельск», находящихся в ведении департамента образования Администрации городского округа «Город Архангельск», утвержденным постановлением Администрации городского округа «Город Архангельск» от 05.05.2017 № 478 с дополнениями и изменениями.

1.2. Настоящее Положение устанавливает порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения городского округа «Город Архангельск» «Средняя школа № 59 имени Героя Советского Союза М.Е. Родионова» (далее – учреждение) в том числе:

- порядок применения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников учреждения;
- перечень выплат компенсационного характера (далее – доплаты) и порядок их применения;
- перечень выплат стимулирующего характера (далее – стимулирующие выплаты) и порядок их применения;
- особенности оплаты труда заместителей руководителя, а также включает в себя перечень иных выплат, связанных с отраслевыми особенностями оплаты труда;
- требования к структуре фондов оплаты труда работников учреждений.

1.3. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема субсидий из городского бюджета, областного бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности учреждения.

1.4. Порядок оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, принимаемыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и в соответствии с иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Архангельской области, муниципальными правовыми актами органов местного самоуправления городского округа «Город Архангельск», содержащими нормы трудового права, включая настоящее Примерное положение.

1.5. Оплата труда работников учреждения устанавливается и изменяется с учетом:

- а) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- б) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- в) профессиональных квалификационных групп;



г) минимальных рекомендуемых окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

д) перечня видов выплат компенсационного характера в учреждении;

е) перечня видов выплат стимулирующего характера в учреждении;

ж) настоящего Положения;

з) мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

и) примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений городского округа «Город Архангельск», находящихся в ведении департамента образования Администрации городского округа «Город Архангельск», утвержденного постановлением Администрации городского округа «Город Архангельск» от 05.05.2017 № 478 (с изменениями дополнениями).

1.6. Положение об оплате труда, а также внесение в него изменений и дополнений принимается на общем собрании работников учреждения и утверждается приказом руководителя учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

1.7. Основания установления (применения) различных видов выплат в оплате труда не должны дублировать друг друга.

1.8. 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 Федеральным законом, а в случае заключения регионального соглашения о минимальной заработной плате в Архангельской области и распространения действия этого соглашения на учреждение – ниже размера минимальной заработной платы в Архангельской области.

В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда и в случае если месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) исчисленная в установленном порядке, будет ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации, приказом руководителя учреждения будет определена доплата до минимального размера оплаты труда.

1.9. Фонд оплаты труда работников учреждений формируется с учетом условия о не превышении расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников учреждений над расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда работников департамента образования Администрации городского округа «Город Архангельск».

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения определяется путем деления установленного объема средств на оплату труда работников учреждения, финансовым источником которых является субсидия на выполнение муниципального задания (без учета объема средств, предусматриваемых на финансовое обеспечение расходов, связанных с выплатой районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также объема средств, предусматриваемых на оплату труда работников учреждения, в отношении которых федеральными законами, актами Президента Российской Федерации или Правительства Российской Федерации установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) на планируемую штатную численность работников муниципального учреждения и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

1.10. В целях настоящего положения:

- к административно-управленческому персоналу учреждения относятся руководитель, заместители руководителя, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями;

- к прочему персоналу учреждения относятся работники, осуществляющие деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, специалистов и служащих;

- к основному персоналу учреждения относятся работники, не отнесенные к административно-управленческому и прочему персоналу учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения.

1.11. Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к прочему персоналу учреждения, разрабатывается на основе пункта 1.10 настоящего Положения и утверждается **приказом** руководителя учреждения. Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к прочему персоналу учреждения, утверждается до начала финансового года и не подлежит изменению в течение финансового года, за исключением случаев изменения настоящего



Положения либо изменений штатного расписания, связанных с введением новых или исключением существующих должностей (профессий) работников.

## **II. Порядок применения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы**

2.1. Минимальные рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения, по профессиональным квалификационным группам определяются с соблюдением дифференциации по профессиональным квалификационным группам с учетом размеров повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по должностям (профессиям) работников учреждений, приведенных в **приложении № 1** к настоящему Положению.

2.2. При определении фиксированных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений по профессиональным квалификационным группам применяется дифференциация размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в соответствии с дифференциацией, установленной к минимальным рекомендуемым размерам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам с учетом размеров повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по должностям (профессиям) работников учреждений.

2.3. Отнесение профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам осуществляется по минимальному уровню требований к квалификации, необходимому для работы по соответствующим профессиям рабочих или для занятия соответствующих должностей служащих, в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

от 29.05.2008 № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих";

от 29.05.2008 № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих";

от 05.05.2008 № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования";

от 31.08.2007 № 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии";

от 06.08.2007 № 525 "О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам".

2.4. В целях дифференциации оплаты труда работников учреждений предусматриваются повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

а) повышающие коэффициенты за специфику работы;

б) повышающий коэффициент за уровень квалификации;

в) повышающие коэффициенты за наличие ученой степени, ученого, почетного, спортивного звания;

г) повышающий коэффициент выпускникам высших и профессиональных образовательных организаций, обучавшихся по очной форме обучения.

Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, указанных в подпунктах "а" – "б" настоящего пункта образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы.

Размер нового оклада (должностного оклада), ставки заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на соответствующий повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

На новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы производится начисление компенсационных и стимулирующих выплат.

В случае если работнику могут быть применены повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по нескольким основаниям, то общий размер повышающего коэффициента определяется путем суммирования коэффициентов, установленных в пунктах 2.6, 2.7 и 2.8 настоящего Положения.

Применение повышающих коэффициентов, указанных в подпунктах "в" и "г" настоящего пункта не образует новый оклад и не учитывается при начислении стимулирующих и



компенсационных выплат, за исключением компенсирующих выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

2.5. Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику работы устанавливаются:

- педагогическим работникам за работу в классах (группах) учреждений, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы, в размере 1,2;

- педагогическим работникам за работу в классах (группах) учреждений, реализующих программы начального общего, основного общего и среднего общего образования с углубленным изучением отдельных учебных предметов (начисления на количество часов по определенному учебному предмету с углубленным изучением) в размере 1,15;

- учителям и другим педагогическим работникам (социальному педагогу, педагогу-психологу, тьютору, учителю-логопеду; начисления на количество часов по определенному учебному предмету, курсу и т.п.) за работу по основным общеобразовательным и (или) адаптированным основным общеобразовательным программам с обучающимися, имеющими ограниченные возможности здоровья или являющимися детьми-инвалидами, и находящимися на индивидуальном обучении на дому либо в медицинской организации, в размере 1,2;

- специалистам логопедического пункта в размере 1,2;

- учителям и другим педагогическим работникам (преподавателю-организатору основ безопасности жизнедеятельности, педагогу-организатору, социальному педагогу, педагогу-психологу, начисления на количество часов по определенному учебному предмету, курсу и т.п.) за работу по программам начального общего, основного общего и среднего общего образования, имеющим целью подготовку обучающихся к военной или иной государственной службе, в размере 1,15.

2.6. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за уровень квалификации устанавливается на основании присвоенной работнику квалификационной категории в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и (или) нормативными правовыми актами Архангельской области.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за уровень квалификации устанавливается и учитывается по специальности, по которой присвоена квалификационная категория, в целях создания заинтересованности педагогических работников в выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, им устанавливаются условия оплаты труда с учётом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за уровень квалификации устанавливается на срок действия квалификационной категории и действует со дня принятия решения о присвоении квалификационной категории.

Минимальные размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за уровень квалификации составляют:

- работникам, имеющим высшую квалификационную категорию – 1,3;

- работникам, имеющим первую квалификационную категорию – 1,25.

2.7. Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие ученой степени, ученого, почетного, спортивного звания устанавливаются за наличие:

- ученой степени - работникам, которым присуждена ученая степень по профилю их работы в учреждении;

- ученого звания - работникам, которым присвоено ученое звание по профилю их работы в учреждении;

- почетного звания - работникам, которым присвоено почетное звание, нагрудный знак, знак, значок по профилю их работы в учреждении;

- спортивного звания – работникам, замещающим должности инструктора по физической культуре, руководителя физического воспитания, имеющим спортивное звание; работникам, замещающим должности учителя, преподавателя, педагога дополнительного образования, при условии преподавания ими предмета спортивной направленности в учреждении.

Работникам, имеющим несколько ученых степеней по профилю работы в учреждении, повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие ученой степени устанавливается за наличие одной ученой степени по выбору работника.

Наличие ученой степени подтверждается дипломом государственного образца.



Размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие ученой степени составляют:

- работникам учреждений, имеющим ученую степень кандидата наук - 0,1;
- работникам учреждений, имеющим ученую степень доктора наук - 0,2.

Работникам, имеющим несколько ученых званий по профилю работы в учреждении, повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие ученого звания устанавливается за наличие одного ученого звания по выбору работника.

Наличие ученого звания подтверждается аттестатом государственного образца.

Размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие ученого звания составляют:

- работникам учреждений, имеющим ученое звание доцента - 0,1;
- работникам учреждений, имеющим ученое звание профессора - 0,2.

Работникам, имеющим несколько почетных званий, нагрудной знак, знак, значок по профилю работы в учреждении, повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие почетного звания устанавливается за наличие одного почетного звания по профилю их работы в учреждении по выбору работника.

К почетным званиям, за наличие которых устанавливается повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие почетного звания, относятся почетные звания, указанные в приложении № 3 к настоящему Примерному положению.

Размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие почетного звания составляет 0,1.

К спортивным званиям, за наличие которых устанавливается повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие спортивного звания, относятся спортивные звания, предусмотренные Единой всероссийской спортивной классификацией.

Минимальный размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие спортивного звания составляет 0,1.

2.8. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы выпускникам высших и профессиональных образовательных организаций, обучавшихся по очной форме обучения, устанавливается работникам-молодым специалистам, если одновременно выполняются следующие условия:

- работники учреждений окончили образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации;
- работники учреждений впервые приступили к выполнению трудовых обязанностей по специальности в течение одного года после окончания высших и профессиональных образовательных организаций;
- работники учреждений заключили трудовой договор на работу в образовательном учреждении на период не менее трех лет.

Повышающий коэффициент выпускникам высших и профессиональных образовательных организаций, обучавшихся по очной форме обучения, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается также работникам учреждений молодым специалистам, которые после окончания образовательной организации работали не по специальности, если период такой работы не превысил одного года.

Повышающий коэффициент выпускникам высших и профессиональных образовательных организаций, обучавшихся по очной форме обучения, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается на период не более трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности.

Повышающий коэффициент выпускникам высших и профессиональных образовательных организаций, обучавшихся по очной форме обучения, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы также устанавливается, если в течение трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности, они имели перерывы в работе по специальности без прекращения трудового договора на период до достижения суммарно трех лет в следующих случаях:

- нахождение работника учреждения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- нахождение работника учреждения на военной службе или заменяющей ее альтернативной гражданской службе.



Повышающий коэффициент выпускникам высших и профессиональных образовательных организаций, обучавшихся по очной форме обучения, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы также устанавливается, если в течение трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности, они имели перерывы в работе по специальности, сопровождавшиеся прекращением трудового договора и заключением нового на период до достижения суммарно трех лет.

Размер повышающего коэффициента выпускникам высших и профессиональных образовательных организаций, обучавшихся по очной форме обучения, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы составляет 1,25, а окончившим образовательные организации с отличием - 1,30.

2.9. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, виды и конкретные размеры устанавливаемых работнику повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, являются обязательными для включения в трудовой договор работника учреждения, в соответствии с действующим в учреждении положением об оплате труда.

### **III. Выплаты компенсационного характера и порядок их применения**

3.1. Выплатами компенсационного характера являются выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам учреждений:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, в том числе за дополнительную работу, связанную с образовательным процессом, не входящую в должностные обязанности педагогических работников.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в виде доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников учреждений в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством Российской Федерации и законодательством Архангельской области, муниципальными правовыми актами органов местного самоуправления городского округа «Город Архангельск».

3.3. Выплаты компенсационного характера работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии со статьями 147 и 219 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер выплат компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Если по итогам специальной оценки условий труда на рабочем месте работника не идентифицированы вредные и (или) опасные факторы производственной среды и трудового процесса либо заключением государственной экспертизы условий труда подтверждено обеспечение на рабочем месте работника безопасных условий труда, начисление такому работнику выплаты компенсационного характера, предусмотренной работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, прекращается в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации.

Если по итогам специальной оценки условий труда на рабочем месте работника идентифицированы вредные и (или) опасные факторы производственной среды и трудового процесса либо заключением государственной экспертизы условий труда не подтверждено обеспечение на рабочем месте работника безопасных условий труда, такому работнику устанавливается выплата компенсационного характера, предусмотренная работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации.

3.4. Выплаты компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в соответствии со статьями 148, 316 и 317 Трудового кодекса Российской Федерации путем применения районного коэффициента.

Размеры районного коэффициента и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях определяются нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными правовыми актами Архангельской



области.

Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях начисляются на все виды выплат, входящих в систему оплаты труда работников учреждений.

Условия исчисления стажа для начисления процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях определяются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными актами, содержащими нормы трудового права.

3.5. Выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьями 149 – 154 Трудового кодекса Российской Федерации, иными актами, содержащими нормы трудового права.

Оплата труда при выполнении работ различной квалификации производится в соответствии со ст. 150 ТК РФ.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, размер доплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда в соответствии со ст. 151 ТК РФ.

Сверхурочная работа (в отношении работников с нормированным рабочим временем) оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно в соответствии со ст. 152 ТК РФ.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов). По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях в соответствии со ст. 154 ТК РФ.

Размер выплаты компенсационного характера за работу в ночное время (с 22 до 6 часов) составляет 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

В целях начисления выплат компенсационного характера за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни часовая ставка (часть оклада (должностного оклада) за час работы) определяется путем деления месячной ставки, оклада (должностного оклада) работника на количество рабочих часов по календарю в соответствующем месяце.

Выплаты компенсационного характера за дополнительную работу, связанную с образовательным процессом, не входящую в должностные обязанности педагогических работников, устанавливаются:

- а) за выполнение функций классного руководителя (руководителя группой).
- б) учителям за проверку тетрадей (письменных работ) в 1 – 4 классах, письменных работ по предметам, по которым в соответствии с образовательными программами осуществляется проверка письменных работ, работа по проверке индивидуальных заданий при дистанционном обучении.
- в) за заведование учебными кабинетами.
- г) за заведование учебными мастерскими



Вид выплат	Размер	Примечание
1. За выполнение функций классного руководителя	20%	От ставки заработной платы, на год
2. За проверку тетрадей (письменных работ) по предметам, по которым в соответствии с образовательными программами учреждения осуществляется проверка письменных работ в 1 - 4 классах:		От тарифицируемой педагогической нагрузки по предмету на год
2.1. русский язык, математика, чтение,	25%	
2.2. иностранный язык	10%	
3. За проверку тетрадей (письменных работ) по предметам, по которым в соответствии с образовательными программами учреждения осуществляется проверка письменных работ в 5 - 11 классах.		От тарифицируемой педагогической нагрузки по предмету на год
3.1. русский язык, литература,	20%	
3.2. математика	15%	
3.3. иностранный язык	10%	
3.4. география, химия, биология, информатика, история, обществознание, физика, экономика, основы духовно-нравственной культуры народов России	5%	
4. За заведование учебными кабинетами:		
4.1. учебный кабинет	5%	
5. За заведование учебными мастерскими	5%	

Размер выплат компенсационного характера определяется по соглашению сторон трудовым договором работника учреждения с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выплата компенсационного характера - вознаграждение за счет средств федерального бюджета педагогическим работникам за классное руководство начисляется в соответствии с Письмом Министерства Просвещения Российской Федерации от 28 мая 2020 года № ВБ-1159/08 «О направлении разъяснений по применению законодательства Российской Федерации при осуществлении выплаты денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций».

3.6. Выплаты компенсационного характера начисляются работникам учреждений на основании приказов руководителей учреждений, издаваемых в соответствии с действующими в учреждениях положениями об оплате труда и трудовыми договорами работников.

#### IV. Выплаты стимулирующего характера и порядок их применения

4.1. Выплатами стимулирующего характера являются выплаты, направленные на стимулирование работника учреждения к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу.

4.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются положениями об оплате труда, коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждений с применением демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников учреждений для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера.

4.3. В МБОУ СШ № 59 устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- 1) надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 2) премии за интенсивность и высокие результаты работы;
- 3) премиальные выплаты по итогам работы;
- 4) премиальные выплаты за выполнение особо важных и сложных работ;
- 5) премиальная выплата при награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области, городского округа «Город Архангельск» (далее - премиальная выплата при награждении).

4.4. Надбавки за стаж устанавливаются работникам учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в организациях (учреждениях) по профилю своей специальности в соответствии с решением Комиссии по установлению стажа работы, состав которой утверждается



приказом руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Надбавка за стаж непрерывной работы начисляется ежемесячно.

Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается в процент отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника учреждения.

Стаж работы	Размеры надбавки в процентах к должностному окладу
От 0 года до 5 лет	7 %
От 5 лет до 10 лет	12 %
От 10 лет до 15 лет	17 %
От 15 и более лет	20 %

Работникам учреждения засчитывается стаж работы в организациях (учреждениях) иных форм собственности по профилю своей специальности.

4.5 Премии за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам учреждений, относящимся к основному персоналу, с целью их поощрения за достижение показателей и критериев эффективности их деятельности за расчетный период – квартал.

Условием для начисления премий за интенсивность и высокие результаты работы является достижение показателей и критериев эффективности деятельности работников учреждений.

Показатели и критерии эффективности деятельности работников учреждений определяются в баллах за расчетный период - квартал.

Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда по каждой должности или категории должностей, количество баллов, количество баллов за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников, утверждается соответствии с **Приложением № 4** к настоящему Положению.

Размеры премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются исходя из количества баллов, полученных каждым работником учреждения в расчетном периоде. При этом эквивалент одного балла в рублях определяется путем деления части фонда оплаты труда работников данного учреждения, направляемой на выплату премий за интенсивность и высокие результаты работы, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за расчетный период всеми работниками учреждения, которым установлена премия за интенсивность и высокие результаты работы. Эквивалент одного балла утверждается приказом руководителя учреждения и подлежит изменению в случае изменения параметров, на основе которых он был рассчитан. Работники учреждения вправе ознакомиться с утвержденным эквивалентом одного балла.

Количество баллов, полученных работниками учреждения в расчетном периоде за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников учреждения, определяется комиссией, создаваемой в учреждении, с включением в нее представителей выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа. Состав комиссии определяется на общем собрании работников учреждения и утверждается приказом руководителя учреждения. Заседания комиссии проводятся не менее 4 раз в год. Заседание комиссии являются правомочными, если на нем присутствуют не менее 2/3 членов комиссии.

Премии за интенсивность и высокие результаты работы не начисляются:

- при применении к работнику дисциплинарного взыскания, не связанного с увольнением за дисциплинарные проступки, предусмотренные пунктами 6, 7, 7.1, 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;

- при прекращении трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным пунктами 5 – 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются приказами руководителя учреждения об их начислении. Премии за интенсивность и высокие результаты работы начисляются в абсолютных размерах, пропорционально фактически отработанному времени в расчетном периоде.

За счет экономии средств фонда оплаты труда работников учреждения, направляемых на выплату премий за интенсивность и высокие результаты работы, могут выплачиваться дополнительные премии за интенсивность и высокие результаты работы на основании анализа показателей и критериев деятельности (оценочных листов) работника МБОУ СШ № 59, проведенного комиссией

Начисление дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы



осуществляется не позднее последнего дня первого месяца следующего календарного квартала. Дополнительные премиальные выплаты начисляются пропорционально фактически отработанному времени в премируемом периоде.

На основании анализа показателей деятельности (оценочных листов) работника МБОУ СШ № 59, проведенного комиссией, наградных документов и других оснований, с учетом самооценки работника и оценки комиссии, комиссия принимает решение о поощрении и размере премий.

Размеры премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются приказами руководителя МБОУ СШ № 59 об их начислении.

4.6. Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам, относящимся к прочему персоналу учреждений, с целью их поощрения за общие результаты труда по итогам работы за премируемый период – квартал.

Основанием для начисления премиальных выплат по итогам работы являются качественное и своевременное выполнение работником своих должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, в соответствующем периоде времени, достижение плановых и нормативных показателей работы.

Премиальные выплаты по итогам работы начисляются пропорционально фактически отработанному времени в премируемом периоде в абсолютных размерах.

Размеры премиальных выплат по итогам работы определяются приказами руководителя учреждения об их начислении.

Дифференциация размера премиальной выплаты по итогам работы отдельным категориям работников учреждений, указанным в абзаце первом настоящего пункта устанавливается приказом директора, комиссией с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

При применении премиальной выплаты по итогам работы к отдельным категориям работников учреждений, которым она установлена в соответствии с абзацем первым настоящего пункта, эта выплата начисляется в равном размере всем работникам, отнесенным к соответствующей категории (за исключением тех работников, в отношении которых в соответствии с положением об оплате труда приняты решения о ее лишении).

Размер премиальной выплаты по итогам работы может быть снижен:

- за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией;
- за невыполнение мероприятий, предусмотренных планом работы учреждения;
- за нарушение требований охраны труда и (или) требований пожарной безопасности;
- при применении к работнику дисциплинарного взыскания в премируемом периоде, за исключением случаев применения к работнику дисциплинарных взысканий, являющихся в соответствии с настоящим пунктом, основанием для не начисления премиальной выплаты;
- при применении к работнику административного наказания
- за административное правонарушение в премируемом периоде, связанное
- с выполнением трудовых обязанностей работника;
- при применении мер материальной ответственности в отношении работника в премируемом периоде.

Предельный (максимальный) размер снижения премиальных выплат по итогам работы составляет 70 процентов суммы премиальной выплаты.

Конкретные предельные (максимальные) размеры снижения премиальных выплат по итогам работы могут быть определены дифференцированно в зависимости от оснований снижения размера премиальных выплат по итогам работы.

Премиальная выплата по итогам работы не начисляется:

- при применении к работнику дисциплинарного взыскания, не связанного с увольнением за дисциплинарные проступки, предусмотренные пунктами 6, 7, 7.1, 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;
- при прекращении трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным пунктами 5 – 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации

Решение руководителя учреждения о снижении размеров премиальной выплаты по итогам работы или лишении работников указанной выплаты оформляется в виде приказов с указанием конкретных причин.

Решение руководителя учреждения о лишении работников указанной выплаты и принимается на основании решения комиссии и оформляется в виде приказов с указанием конкретных причин.

4.7. Премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется работникам МБОУ СШ № 59 одновременно по итогам выполнения особо важных и сложных



работ с целью поощрения работников учреждений за оперативность и качественный результат труда.

Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется в абсолютном размере или в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Размер премияльной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ определяется руководителем МБОУ СШ № 59.

4.8. Премияльная выплата при награждении начисляется работникам МБОУ СШ № 59 одновременно при их награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области, городского округа "Город Архангельск в соответствии с **Приложением № 5** настоящему Положению.

К государственным наградам Российской Федерации, в связи с награждением которыми начисляется премияльная выплата, относятся государственные награды Российской Федерации, включенные в государственную наградную систему Российской Федерации.

К ведомственным наградам Российской Федерации, в связи с награждением которыми начисляется премияльная выплата, относятся награды, учрежденные федеральными органами государственной власти и иными федеральными государственными органами.

К наградам Архангельской области, в связи с награждением которыми начисляется премияльная выплата, относятся награды Архангельского областного Собрания депутатов, награды Губернатора Архангельской области, награды министерства образования и науки Архангельской области.

К наградам городского округа «Город Архангельск», в связи с награждением которыми начисляется премияльная выплата, относятся награды Администрации городского округа «Город Архангельск».

Премияльная выплата при награждении устанавливается в абсолютном размере.

4.9. Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются работникам учреждений трудовыми договорами в соответствии с настоящим Положением.

В трудовые договоры работников учреждения подлежат включению:

- перечень устанавливаемых работнику учреждения выплат стимулирующего характера;
- конкретные размеры и условия начисления устанавливаемой работнику учреждения надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- основания начисления устанавливаемых работнику учреждения премияльных выплат (премий), а также расчетный период (применительно к премии за интенсивность и высокие результаты работы, предусмотренной подпунктом 2 пункта 4.3 настоящего раздела) и премируемый период (применительно к премияльным выплатам по итогам работы, предусмотренным подпунктом 3 пункта 4.3 настоящего раздела).

Выплаты стимулирующего характера начисляются работникам учреждения на основании приказов руководителя учреждения, издаваемых в соответствии с действующим Положением об оплате труда и трудовыми договорами работников МБОУ СШ № 59 и с учетом мнения Экспертной комиссии, в состав которой включаются представители выборного органа первичной профсоюзной организации.

## **V. Выплаты социального характера и порядок их применения**

5.1. К выплатам социального характера относятся:

а) единовременное выходное пособие при первичном увольнении в связи с выходом на пенсию по старости или состоянию здоровья в размере трех окладов (должностных окладов), ставок заработной платы без предъявления требований к стажу работы в соответствии с законодательством Архангельской области и муниципальными правовыми актами органов местного самоуправления городского округа «Город Архангельск»;

б) материальная помощь в размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по основному месту работы (по основной должности) один раз в течение года (с учетом фонда оплаты труда, периода работы и пропорционально отработанному времени для вновь поступивших на работу в текущем календарном году).

в) материальная помощь в связи со значимыми событиями в жизни работника (при условии экономии фонда оплаты труда).

5.2. Материальная помощь в связи со значимыми событиями в жизни работника (вступление в брак, рождение ребенка, юбилейные даты, тяжелая болезнь работника или близких родственников,



смерть близких родственников, стихийные бедствия, несчастные случаи, аварии, призыв работника или члена его семьи (супруга, супруги) на военную службу по мобилизации) может быть оказана работникам учреждения за счет экономии фонда оплаты труда учреждения.

Решение об оказании материальной помощи в связи со значимыми событиями в жизни работника и ее конкретных размерах принимается руководителем учреждения.

5.3. Порядок и условия выплаты социального характера работникам определяется в соответствии с **Приложением № 6** настоящему Положению. Выплаты социального характера, предусмотренные пунктом 5.1 настоящего раздела, начисляются на основании личного заявления работника учреждения.

## **VI. Особенности оплаты труда директора, заместителей руководителя**

6.1. Заработная плата руководителя учреждения, заместителей руководителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к среднему размеру должностных окладов (ставок заработной платы) работников учреждения, которые относятся к основному персоналу, и составляет до 4 размеров указанного среднего размера должностных окладов (ставок заработной платы) работников учреждения.

Средний размер должностных окладов (ставок заработной платы) работников учреждения, которые относятся к основному персоналу, определяется как средний размер должностных окладов (ставок заработной платы) работников, сложившийся по всем общеобразовательным учреждениям.

Должностной оклад руководителя учреждения округляется до полного рубля в соответствии с правилами округления.

Размеры должностных окладов руководителей учреждений устанавливаются распоряжением заместителя Главы городского округа "Город Архангельск" ежегодно, по состоянию на 1 января очередного календарного года.

В случае изменения размера должностного оклада на очередной календарный год руководителю учреждения не позднее 1 ноября текущего года выдается уведомление об изменении размера должностного оклада.

Должностной оклад руководителя учреждения подлежит изменению в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями Администрации городского округа "Город Архангельск" о повышении (индексации) оплаты труда работников учреждений, в соответствии с соглашениями об изменении условий трудовых договоров, заключаемыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. При повышении (индексации) должностного оклада руководителя учреждения размер этого должностного оклада подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

6.2. Перечень должностей, профессий работников учреждений, которые относятся к основному персоналу, и порядок исчисления размера среднего должностного оклада (ставки заработной платы) работников, которые относятся к основному персоналу учреждения, для определения размера должностного оклада руководителя учреждения устанавливаются приказом директора департамента образования Администрации городского округа "Город Архангельск".

6.3. Коэффициенты кратности к среднему размеру должностных окладов (ставок заработной платы) работников, которые относятся к основному персоналу учреждения, для определения размера должностного оклада руководителя учреждения утверждаются в зависимости от суммы баллов, исчисленной по показателям деятельности учреждения, которые определяются на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов деятельности учреждения.

Показатели деятельности учреждения и порядок определения баллов, исчисленных по показателям деятельности учреждения, коэффициенты кратности к среднему размеру должностных окладов (ставок заработной платы) работников, которые относятся к основному персоналу учреждения, для определения размера должностного оклада руководителю учреждения и расчет должностного оклада руководителю учреждения утверждаются приказом директора департамента образования Администрации городского округа "Город Архангельск".

6.4. Должностной оклад руководителя учреждения увеличивается на размер повышающих коэффициентов:

- а) повышающие коэффициенты за специфику работы;
- б) повышающий коэффициент за работу в сельской местности;



в) повышающие коэффициенты за наличие ученой степени, почетного звания.

Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу руководителя учреждения, указанных в подпунктах "а" и "б" настоящего пункта, образует новый должностной оклад руководителя учреждения. Размер нового должностного оклада определяется путем умножения размера должностного оклада на соответствующий повышающий коэффициент к должностному окладу. На новый должностной оклад производится начисление компенсационных и стимулирующих выплат.

В случае если к должностному окладу руководителя учреждения могут быть применены повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по нескольким основаниям, то общий размер повышающего коэффициента определяется путем суммирования коэффициентов.

Применение повышающих коэффициентов, указанных в подпункте "в" настоящего пункта, не образует новый оклад не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением компенсирующих выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

К почетным званиям, за наличие которых устанавливается повышающий коэффициент к должностному окладу руководителя учреждения за наличие почетного звания, относятся почетные звания, нагрудные знаки, знаки, значки по профилю его работы в учреждении, указанные в приложении № 3 к настоящему Положению.

6.5. Повышающие коэффициенты к должностному окладу руководителя учреждения за специфику работы устанавливаются:

в размере 1,15 - при наличии от 2 до 5 классов (групп) включительно, осуществляющих реализацию адаптированных основных общеобразовательных программ, организованных в учреждениях общего типа;

в размере 1,18 - при наличии от 6 до 9 классов (групп) включительно, осуществляющих реализацию адаптированных основных общеобразовательных программ, организованных в учреждениях общего типа;

в размере 1,2 - при наличии от 10 и более классов (групп), осуществляющих реализацию адаптированных основных общеобразовательных программ, организованных в учреждениях общего типа.

6.6. Повышающие коэффициенты к должностному окладу руководителя учреждения за наличие ученой степени, почетного звания устанавливаются:

в размере 0,04 - при наличии ученой степени кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности;

в размере 0,05 - при наличии ученой степени доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности;

в размере 0,03 - при наличии почетного звания, указанного в пунктах 1 и 2 приложения № 3 к настоящему Положению;

в размере 0,02 - при наличии почетного звания, указанного в пунктах 3 и 4 приложения № 3 к настоящему Положению.

Руководителям учреждений, имеющим несколько ученых степеней, повышающий коэффициент к должностному окладу за наличие ученой степени устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение, со дня принятия решения соответствующей комиссией при Министерстве образования и науки Российской Федерации.

Наличие ученой степени подтверждается дипломом государственного образца.

Руководителям учреждений, имеющим несколько почетных званий, повышающий коэффициент к должностному окладу за наличие почетного звания устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение, со дня подписания правового акта о присвоении почетного звания или награждении нагрудным знаком, знаком, значком.

6.7. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются приказом руководителя МБОУ СШ № 59 на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения:

- заместитель директора (по учебно-воспитательной работе 5-11 классы) – 80% от должностного оклада директора МБОУ СШ №59,

- заместитель директора (по учебно-воспитательной работе 1-4 классы) – 80% от должностного оклада директора МБОУ СШ №59,

- заместитель директора (по воспитательной работе) - 80% от должностного оклада директора МБОУ СШ №59,

- заместитель директора (по административно-хозяйственной работе) – 80% от должностного



оклада директора МБОУ СШ №59.

Должностной оклад устанавливается заместителю руководителя МБОУ СШ № 59 трудовым договором в соответствии с действующим Положением об оплате труда.

Должностные оклады заместителей руководителя учреждения подлежат изменению в порядке, предусмотренном трудовым законодательством, один раз в год, исходя из изменившихся размеров должностного оклада руководителя МБОУ СШ № 59.

Должностные оклады заместителей руководителей учреждения подлежат изменению в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями Администрации городского округа "Город Архангельск" о повышении (индексации) оплаты труда работников учреждений городского округа "Город Архангельск" или приказом руководителя учреждения о дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников, в соответствии с соглашениями об изменении условий трудовых договоров, заключаемыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. При повышении (индексации) должностных окладов заместителей руководителей учреждения размеры этих должностных окладов подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

6.8. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для заместителей руководителя учреждения в соответствии с **разделом III** настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера начисляются в соответствии настоящим Положением об оплате труда и трудовыми договорами работников учреждения на основании распоряжений заместителя Главы городского округа "Город Архангельск" - в отношении руководителей учреждений, приказов руководителя учреждения - в отношении заместителей руководителя.

6.9. Размеры выплат стимулирующего характера для руководителей учреждений устанавливаются распоряжением заместителя Главы муниципального образования "Город Архангельск" в пределах фондов оплаты труда учреждений с учетом результатов деятельности учреждений, в соответствии с критериями и показателями качества и результативности труда руководителей учреждений, на основании предложений департамента образования заместителя Главы муниципального образования "Город Архангельск", сформированных в соответствии с положением о порядке стимулирования труда руководителей учреждений, утвержденным постановлением заместителя Главы муниципального образования "Город Архангельск".

6.10. Перечень видов надбавок стимулирующего характера и размеры выплат стимулирующего характера для заместителей руководителя устанавливаются приказом руководителя учреждения в пределах фонда оплаты труда учреждения с учетом результатов деятельности учреждения, в соответствии с критериями и показателями качества и результативности труда заместителей руководителя на основании предложений директора учреждения, сформированных в соответствии с Положением о порядке стимулирования труда руководителей учреждений, утвержденным постановлением Администрации городского округа «Город Архангельск». (**Приложение № 7 к настоящему Положению**).

6.11. Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются заместителям руководителя учреждения трудовым договором в соответствии с действующим в учреждении Положением об оплате труда, на основании приказов руководителя учреждения и решения комиссии, создаваемой в учреждении, с включением в нее представителей выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.12. За счет экономии средств фонда оплаты труда по итогам календарного года одновременно могут выплачиваться дополнительные премиальные выплаты, на основании анализа показателей и критериев деятельности (оценочных листов) заместителей руководителя МБОУ СШ № 59, проведенного комиссией. Показатели и критерии деятельности (оценочный лист) заместителей руководителя МБОУ СШ № 59 для выплаты дополнительной премиальной выплаты по итогам календарного года утверждаются приказом руководителя МБОУ СШ № 59. Размер премиальной выплаты определяется комиссией.

6.13. Выплаты социального характера устанавливаются заместителям руководителя учреждения в соответствии с **разделом V** настоящего Положения и начисляются на основании приказов руководителя учреждения.

Выплаты социального характера устанавливаются руководителям учреждения соответствии с **разделом V** настоящего Положения и начисляются на основании распоряжений Администрации городского округа "Город Архангельск".

6.14. Среднемесячная заработная плата руководителя, заместителей руководителя учреждения, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемая за календарный год, не может превышать среднемесячную заработную плату работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного



бухгалтера учреждения) более чем на предельный уровень соотношения среднемесячных заработных плат, установленный постановлением Администрации городского округа «Город Архангельск».

Руководители учреждений несут ответственность за несоблюдение требований к предельным уровням соотношения среднемесячных заработных плат.

Для целей настоящего пункта среднемесячная заработная плата определяется в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

## **VII. Другие вопросы оплаты труда**

7.1. Штатное расписание учреждения составляется ежегодно на 01 января и на 01 сентября текущего года, утверждается руководителем МБОУ СШ № 59 и предусматривает все должности работников учреждения, в том числе административно-управленческого персонала, педагогических работников (педагогических работников, которым установлены нормы часов педагогической работы), прочего персонала.

В тарификационный список, утверждаемый ежегодно до начала учебного года руководителем учреждения, включаются педагогические работники учреждения, которым установлены нормы учебной нагрузки и педагогической работы.

7.2. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

7.3. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя учреждения.

7.4. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг для реализации образовательных программ, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

7.5. Доплаты и надбавки максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от качества и объема работ.

## **VIII. Требования к структуре фондов оплаты труда работников учреждений**

8.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на финансовый год исходя из объема субсидий из городского бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности учреждения.

8.2 Доля оплаты труда работников административно-управленческого и прочего персонала в фондах оплаты труда работников учреждений составляет не более 40 процентов.

8.3. Доля, указанная в пункте 8.2 настоящего Примерного положения, определяется вне зависимости от источников формирования фондов оплаты труда работников учреждений.

8.4. Объем средств стимулирующего фонда определяется как разница между общим объемом средств фонда оплаты труда работников учреждения и объемом средств фонда оплаты труда работников учреждения, направляемых на выплату окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающих коэффициентов к окладам, выплат компенсационного характера (компенсационных выплат), надбавок.

Средства стимулирующего фонда распределяются между административно-управленческим и прочим персоналом учреждения, с одной стороны, и основным персоналом учреждения, с другой стороны, с учетом соблюдения требования о предельной доле оплаты труда работников административно-управленческого и прочего персонала в фонде оплаты труда работников государственного учреждения (пункты 8.2 – 8.3 настоящего Примерного положения).

8.5. В стимулирующем фонде административно-управленческого и прочего персонала могут резервироваться средства, направляемые на выплату премиальных выплат за выполнение особо важных и сложных работ, премиальных выплат при награждении, иных премий (премиальных выплат), предусмотренных настоящим Примерным положением за исключением премиальных выплат по итогам работы. Объем средств стимулирующего фонда административно-управленческого и прочего персонала, резервируемых для направления на выплату указанных премий (премиальных выплат), определяется в соответствии с положением об оплате труда работников учреждения.



По итогам финансового года среднемесячная заработная плата каждого заместителя руководителя учреждения, среднемесячная заработная плата главного бухгалтера учреждения не превышала 70 процентов среднемесячной заработной платы руководителя соответствующего учреждения.

При образовании экономии средств стимулирующего фонда административно-управленческого и прочего персонала, зарезервированных в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта, сэкономленные средства направляются на выплату премиальных выплат по итогам работы, на иные выплаты или учитываются в фонде оплаты труда работников учреждения в следующем финансовом году.

При образовании экономии средств премиального фонда руководящего состава учреждения сэкономленные средства направляются на иные выплаты или учитываются в фонде оплаты труда работников учреждения в следующем финансовом году.

8.6. В стимулирующем фонде основного персонала могут резервироваться средства, направляемые на выплату премиальных выплат за выполнение особо важных и сложных работ, премиальных выплат при награждении, иных премий (премиальных выплат), предусмотренных настоящим Примерным положением, за исключением премий за интенсивность и высокие результаты работы. Объем средств стимулирующего фонда основного персонала, резервируемых для направления на выплату указанных премий (премиальных выплат), определяется в соответствии с положением об оплате труда работников учреждения.

При образовании экономии средств стимулирующего фонда основного персонала, зарезервированных в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта, сэкономленные средства направляются на выплату дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы, на иные выплаты или учитываются в фонде оплаты труда работников учреждения в следующем финансовом году.

При образовании экономии средств премиального фонда основного персонала сэкономленные средства расходуются в соответствии с пунктом 4.5 настоящего Примерного положения.

8.7. Учреждения должны обеспечивать соблюдение требований к структуре фондов оплаты труда работников учреждений, установленных настоящим Примерным положением."



Приложение № 2  
к Положению об оплате труда работников  
муниципального бюджетного образовательного  
учреждения городского округа «Город Архангельск»  
«Средняя школа № 59 имени Героя Советского  
Союза М.Е. Родионова»  
Утвержденного приказом директора от  
31.08.2023 № 130 «д»

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**должностей работников, которым устанавливается повышающий коэффициент к окладу  
(должностному окладу), ставке заработной платы**

Руководители:

директор, заместители директора.

Педагогические работники:

учитель, педагог-библиотекарь, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), педагог-психолог, социальный педагог, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, методист, музыкальный руководитель, воспитатель (включая старшего), педагог-организатор, педагог дополнительного образования, старший вожатый, вожатый, инструктор по физической культуре, инструктор по труду (непосредственно участвующий в учебно-воспитательном процессе), тьютор.

Другие должности специалистов:

- библиотекарь;
- документовед;
- заведующий хозяйством;
- лаборант;
- советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями;
- специалист по закупкам;
- специалист по охране труда.



нагрудный знак "Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации";  
нагрудный знак "За заслуги в развитии физической культуры и спорта";  
нагрудный знак "Отличник физической культуры и спорта";  
нагрудный знак "За достижения в культуре" Министерства культуры Российской Федерации;  
нагрудный знак Министерства культуры Российской Федерации "За вклад в российскую культуру";  
нагрудный значок "Отличник просвещения СССР" Министерства Просвещения СССР и Президиума ЦК профсоюза работников просвещения, высшей школы и научных учреждений;  
нагрудный значок "Отличник профессионально-технического образования РСФСР" Государственного комитета Совета Министров РСФСР по профтехобразованию и Президиума ЦК профсоюза работников государственных учреждений;  
значок "Отличник народного просвещения";  
значок "За отличную работу" Министерства культуры СССР.

6. Знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации "Отличник просвещения".



работа	(за каждую)
5. Руководство МО	Школа – 10 Округ – 15
6. Внеклассная работа	Организация выездных мероприятий с учащимися в нерабочее время (каникулярное время не учитывать). На городском автомобильном транспорте в театр, музей, библиотеку и др. – 4 КЦ «Маймакса» (26 л/з) – 2
	Организация туристических поездок (маршрут экскурсии более 5 часов с оформлением документов в ГИБДД) 10-20 от 5 до 24 часов (по приказу оценивается комиссией) свыше 24 часов (по приказу оценивается комиссией)
Дополнительные баллы	Оценивается администрацией, комиссией
	Итого:



Приложение № 6  
к Положению об оплате труда работников  
муниципального бюджетного образовательного  
учреждения городского округа «Город  
Архангельск» «Средняя школа № 59 имени Героя  
Советского Союза М.Е. Родионова»  
Утвержденного приказом директора от  
31.08.2023 № 130 «д»

**Порядок и условия выплаты  
социального характера работникам и порядок их применения**

1. Материальная помощь выплачивается в размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по основному месту работы (по основной должности) без учета районного коэффициента и северной надбавки один раз в течение года (за период - один календарный год) может быть оказана работникам учреждения за счет экономии фонда оплаты труда учреждения.

2. Работникам, работающим на неполной ставке, окладе (должностном окладе) материальная помощь выплачивается пропорционально установленной ставке, окладе (должностном окладе).

3. Материальная помощь выплачивается в полном объеме работникам МБОУ СШ № 59:

- при первичном увольнении в связи с выходом на пенсию по старости;
- при увольнении по сокращению численности или штата;
- находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста 1,5 -3 лет;
- находящимся в длительном отпуске, сроком до одного года (педагоги).

4. Материальная помощь выплачивается пропорционально фактически отработанному времени в текущем году работникам МБОУ СШ № 59, расторгнувшим трудовой договор:

- по соглашению сторон (п.1 ч.1 ст.77 ТК);
- по истечению срока трудового договора (п.2 ч.1 ст.77 ТК);
- по инициативе работника (по собственному желанию) (п.3 ч.1 ст.77 ТК);
- по инициативе работодателя (п.4 ч.1 ст.77 ТК);
- перевод работника с его согласия или по его просьбе к другому работодателю (п.5 ч.1 ст.77 ТК);
- по состоянию здоровья (признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением) (п.8 ч.1 ст.77 ТК);
- прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (п.10 ч. 1 ст.77 ТК).

5. Материальная помощь выплачивается за фактически отработанное время в текущем году, работникам, находящимся в отпуске без сохранения заработной платы продолжительностью более одного месяца.

6. Работникам, работающим по совместительству, материальная помощь выплачивается по основному месту работы.

7. Материальная помощь не оказывается при увольнении работника за виновные действия.

8. Единовременное выходное пособие при первичном увольнении в связи с выходом на пенсию по старости или состоянию здоровья в размере трех окладов (должностных окладов), ставок заработной платы без учета районного коэффициента и северной надбавки, без предъявления требований к стажу работы в соответствии с законодательством Архангельской области и муниципальными правовыми актами органов местного самоуправления городского округа "Город Архангельск".

9. Материальная помощь в связи со значимыми событиями в жизни (далее – материальная помощь) может быть оказана работнику учреждения за счет экономии фонда оплаты труда учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Материальная помощь может быть выплачена в следующих случаях:

- по случаю юбилейной даты (60-летия, 65-летия, 70-летия со дня рождения);
- вступления в брак;
- рождения ребенка;
- утраты личного имущества в результате стихийного бедствия, пожара, аварии, кражи;
- смерти близких родственников (супруга, супруги, детей, отца, матери);
- смерти работника учреждения.



Приложение № 7  
к Положению об оплате труда работников  
муниципального бюджетного образовательного  
учреждения городского округа «Город  
Архангельск» «Средняя школа № 59 имени Героя  
Советского Союза М.Е. Родионова»  
Утвержденного приказом директора от  
31.08.2023 № 130 «д»

**Порядок и условия выплаты надбавок  
стимулирующего характера заместителям директора  
МБОУ СШ №59**

1. Стимулирующие выплаты предназначены для увеличения заинтересованности заместителей руководителя в повышении результативности своей профессиональной деятельности, качественном результате своего труда, своевременного выполнения своих должностных обязанностей.
2. К стимулирующим выплатам относятся:
  - 1) надбавка за стаж педагогической работы
  - 2) премиальная выплата за качество и результативность труда
  - 3) премиальные выплаты за выполнение особо важных и сложных работ;
  - 4) премиальная выплата при награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области, городского округа "Город Архангельск" (далее - премиальная выплата при награждении).
3. Надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются в соответствии с п.4.3.1. Положения об оплате труда работников МБОУ СШ № 59.
4. В целях принятия объективного решения о премиальной выплате за качество и результативность труда заместителям директора создается комиссия по оценке результатов работы заместителей директора (далее – комиссия). Полномочия и порядок деятельности комиссии по установлению надбавок заместителям директора определяются приказом директора учреждения.

Премиальная выплата за качество и результативность труда устанавливается приказом руководителя учреждения в пределах фонда оплаты труда учреждения с учетом результатов деятельности учреждения, в соответствии с критериями и показателями качества и результативности труда заместителей руководителя на основании предложений директора учреждения, сформированных в соответствии с Положением о порядке стимулирования труда руководителей учреждений, утвержденным постановлением Администрации городского округа «Город Архангельск» за каждое полугодие в размере не более 60 % должностного оклада.

  - 4.1. Критерии и показатели эффективности качества и результативности труда заместителя директора по учебно-воспитательной работе 1-4 классы (приложение 1).
  - 4.2. Критерии и показатели эффективности качества и результативности труда заместителя директора по учебно-воспитательной работе 5-11 классы (приложение 2).
  - 4.3. Критерии и показатели эффективности качества и результативности труда заместителя директора по административно-хозяйственной работе (приложение 3).
  - 4.4. Критерии и показатели эффективности качества и результативности труда заместителя директора по воспитательной работе (приложение 4).

Вновь назначенным заместителям директора надбавки устанавливаются с даты приема на работу по данным деятельности учреждения за действующий период.

Размер выплаты стимулирующего характера за качество и результативность труда может быть снижен:

- за существенные нарушения в деятельности учреждения, выявленные в ходе проверки учреждения, – на 5 процентов;

Выплата стимулирующего характера за качество и результативность труда не начисляется на срок до одного месяца:

- при применении дисциплинарного взыскания (выговора) к заместителю директора в соответствующем периоде



**Критерии и показатели эффективности качества и результативности труда  
заместителя директора по учебно-воспитательной работе 1-4 классы**  
для определения премии за качество и результативность труда на период работы

Качество и общедоступность общего образования					
Показатели эффективности и результативности деятельности	Шкала	Размер показателя	Количество во %	Обоснование	Периодичность
1. Показатели результативности системы оценки качества подготовки обучающихся:					
1.1. Освоение обучающимися 4-х, 9-х, 11-х классов основной образовательной программы начального общего, основного общего, среднего общего образования.	3			100% успеваемости	По итогам прошедшего учебного года
2. Показатели результативности системы выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей					
2.1. Наличие победителей и призеров регионального этапа всероссийской олимпиады школьников.	3			Наличие победителей и призеров	По итогам прошедшего учебного года
2.2. Наличие победителей и призеров конкурсов муниципального уровня научно-исследовательской, инженерно-технической, физкультурно-спортивной направленностей:	3			Наличие победителей и призеров	По итогам прошедшего учебного года
3. Внедрение системы мониторинга эффективности образовательного процесса, его модернизация.	3			Результаты мониторингов	По итогам прошедшего учебного года
4. Реализация проектов в рамках программы развития школы	3			Результаты реализации проектов	По итогам прошедшего учебного года
Создание условий для осуществления образовательной деятельности					
1. Создание условий на базе учреждения для проведения общегородских мероприятий, окружного, муниципального, регионального этапов всероссийской олимпиады школьников, международных и национальных исследований качества образования:	3			Дата, тема	За 1 полугодие текущего года (на период с 01.01 по 30.06 очередного) За 2 полугодие прошедшего года (на период с 01.07 по 31.12 текущего года)
2. Отсутствие фактов травматизма обучающихся в период учебных занятий	3			Результаты мониторингов	
Кадровое обеспечение и эффективность методической работы					
1. Показатели результативности системы методической работы					
1.1. Проведение мероприятий в рамках работы учреждения в режиме инновационной площадки на муниципальном, региональном, федеральном уровнях.	3			Дата, тема	За 1 полугодие текущего года (на период с 01.01 по 30.06 очередного) За 2 полугодие прошедшего года (на период с 01.07 по 31.12 текущего года)
1.2. Эффективное функционирование учреждения в статусе структурного элемента в рамках сетевой модели педагогического взаимодействия МО "Город Архангельск".	3			Результаты мониторингов	
1.3. Распространение передового педагогического опыта	3			Дата, тема	



Приложение 2  
к Порядку и условиям выплаты надбавок  
стимулирующего характера заместителям директора МБОУ СШ № 59

**Критерии и показатели эффективности качества и результативности труда  
заместителя директора по учебно-воспитательной работе 5-11 классы**  
для определения премии за качество и результативность труда на период работы

Качество и общедоступность общего образования					
Показатели эффективности и результативности деятельности	Шкала	Размер показателя	Количество во %	Обоснование	Периодичность
1. Показатели результативности системы оценки качества подготовки обучающихся:					
1.1. Освоение обучающимися 4-х, 9-х, 11-х классов основной образовательной программы начального общего, основного общего, среднего общего образования.	3			100% успеваемости	По итогам прошедшего учебного года
2. Показатели результативности системы выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей					
2.1. Наличие победителей и призеров регионального этапа всероссийской олимпиады школьников.	3			Наличие победителей и призеров	По итогам прошедшего учебного года
2.2. Наличие победителей и призеров конкурсов муниципального уровня научно-исследовательской, инженерно-технической, физкультурно-спортивной направленностей:	3			Наличие победителей и призеров	По итогам прошедшего учебного года
3.Внедрение системы мониторинга эффективности образовательного процесса, его модернизация.	3			Результаты мониторингов	По итогам прошедшего учебного года
4.Реализация проектов в рамках программы развития школы	3			Результаты реализации проектов	По итогам прошедшего учебного года
Создание условий для осуществления образовательной деятельности					
1. Создание условий на базе учреждения для проведения общегородских мероприятий, окружного, муниципального, регионального этапов всероссийской олимпиады школьников, международных и национальных исследований качества образования:	3			Дата, тема	За 1 полугодие текущего года (на период с 01.01 по 30.06 очередного) За 2 полугодие прошедшего года (на период с 01.07 по 31.12 текущего года)
2. Отсутствие фактов травматизма обучающихся в период учебных занятий	3			Результаты мониторингов	
Кадровое обеспечение и эффективность методической работы					
1.Показатели результативности системы методической работы					
1.1. Проведение мероприятий в рамках работы учреждения в режиме инновационной площадки на муниципальном, региональном, федеральном уровнях.	3			Дата, тема	За 1 полугодие текущего года (на период с 01.01 по 30.06 очередного) За 2 полугодие прошедшего года (на период с 01.07 по 31.12 текущего года)
1.2. Эффективное функционирование учреждения в статусе структурного элемента в рамках сетевой модели педагогического взаимодействия МО "Город Архангельск".	3			Результаты мониторингов	
1.3.Распространение передового	3			Дата, тема	



Приложение 3  
к Порядку и условиям выплаты надбавок  
стимулирующего характера заместителям директора МБОУ СШ № 59

Критерии и показатели эффективности качества и результативности труда  
заместителя директора по воспитательной работе для определения премии  
за качество и результативность труда

на период работы

Показатели эффективности и результативности деятельности	Шкала % (макс.)	Размер показателя	Количество %	Обоснование	Периодичность
<b>Показатели результативности системы организации воспитания обучающихся</b>					
1.1. Охват дополнительным образованием силами общеобразовательной организации	2			Отчет и Данные департамента образования в соответствии с приказом (итоги вклада ОУ в развитие системы образования г. Архангельска)	По итогам прошедшего учебного года
1.2. Вовлечение в деятельность общественных объединений на базе общеобразовательной организации:	2				
<b>Показатели результативности системы выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей</b>					
2.1. Наличие победителей и призеров регионального этапа всероссийской олимпиады школьников.	2			Наличие победителей и призеров	По итогам прошедшего учебного года
2.2. Наличие победителей и призеров конкурсов муниципального уровня научно-исследовательской, инженерно-технической, физкультурно-спортивной направленностей:	2			Наличие победителей и призеров	По итогам прошедшего учебного года
3. Внедрение системы мониторинга эффективности воспитательного процесса, его модернизация	3			Наличие плана мониторинга, справки по итогам мониторинга	По итогам прошедшего учебного года
4. Реализация проектов в рамках программы развития школы	3			Результаты реализации проектов	По итогам прошедшего учебного года
<b>Создание условий для осуществления воспитательной деятельности</b>					
1.Создание условий на базе учреждения для проведения мероприятий окружного, муниципального, регионального этапов	3			План ДО, ОРЦ	По итогам прошедшего учебного года
2. Эффективная организация летнего отдыха учащихся - оздоровительный лагерь - трудовая бригада	0,5 0,5			Выполнение плана ДО	По итогам прошедшего учебного года
3. Функционирование школьного пресс-центра Наличие детских творческих коллективов имеющих звание «Образцовый»	1			Результаты мониторингов )	За 1 полугодие текущего года (на период с 01.01 по 30.06 очередного) За 2 полугодие прошедшего года (на период с 01.07 по 31.12 текущего года)
4. Разработка и реализация Программы воспитания	2			Результаты мониторингов	
5. Эффективность работы Совета по профилактике	1			План работы, протоколы	
<b>Кадровое обеспечение и эффективность методической работы</b>					
<b>Показатели результативности системы методической работы</b>					
1.1. Проведение мероприятий в рамках работы учреждения в	3			Дата, тема	За 1 полугодие текущего года (на период с 01.01 по



Приложение 4  
к Порядку и условиям выплаты надбавок  
стимулирующего характера заместителям директора МБОУ СШ № 59

Критерии и показатели эффективности качества и результативности труда  
заместителя директора по административно-хозяйственной работе  
для определения премии за качество и результативность труда на период работы

Создание условий для осуществления образовательного процесса					
Показатели эффективности и результативности деятельности	Шкала %	Размер показателя	Количество %	Обоснование	Периодичность
Отсутствие предписаний надзорных органов по установленным срокам	5			Акт по итогам проверок	За 1 полугодие текущего года (на период с 01.01 по 30.06 очередного) За 2 полугодие прошедшего года (на период с 01.07 по 31.12 текущего года)
Обеспечение выполнения санитарно-гигиенических требований к условиям обучения в ОУ (СанПиН) в части обеспечения температурного, светового режима, режима подачи питьевой воды и т.д.	4			Журнал контроля. Отсутствие замечаний, жалоб	
Обеспечение выполнения требований безопасности: - антитеррористической - пожарной - электробезопасности, - охраны труда и техники безопасности	4			Наличие актов, инструкций, плана, информация о выполнении плана	
Осуществление качественного контроля за хозяйственным обслуживанием и надлежащим техническим и санитарно-гигиеническим состоянием здания, учебных и других помещений, иного имущества школы в соответствии с требованиями норм и правил безопасности жизнедеятельности	2			Журналы учета заявок и выполненных работ, своевременность выставления претензий по договорам выполнения работ и услуг	
Развитие материального состояния и инфраструктуры					
Обеспечение сохранности материальных ценностей, имущества, мебели, инвентаря: Своевременность постановки на учет имущества (в теч. 14 дней со дня приемки) Своевременность списания (1 раз в месяц материалов, 2 раза в год основных средств, 1 раз в год бланков строгой отчетности) Своевременность проведения инвентаризации, оформления итогов инвентаризации	5			Наличие инвентарных карточек на приобретенное имущество Наличие актов списания, ведомости  Приказ на проведение инвентаризации, Акт по итогам инвентаризации	За 1 полугодие текущего года (на период с 01.01 по 30.06 очередного) За 2 полугодие прошедшего года (на период с 01.07 по 31.12 текущего года)
Улучшение материально-технической базы: Организация закупочных процедур в соответствии с ФЗ-44: - контроль за проведением закупочных процедур - выполнение плана закупок - соблюдение и исполнение сроков, порядка заключения договоров, соглашений, контрактов	5			Наличие и выполнение плана контроля Соблюдение сроков Формирование документов в соответствии с номенклатурой  Мониторинг сайтов	



товаров, работ, услуг для обеспечения нужд муниципального учреждения, ведению бухгалтерского учета, представлению бухгалтерской отчетности					
Отсутствие нарушений графика документооборота с МКУ ЦБ и ЭО	2			Выполнение сроков и мероприятий в соответствии с графиком документооборота с МКУ ЦБ и ЭО	За 1 полугодие текущего года (на период с 01.01 по 30.06 очередного) За 2 полугодие прошедшего года (на период с 01.07 по 31.12 текущего года)
Отсутствие просроченной кредиторской задолженности	2			Данные департамента образования	
Отсутствие остатка субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), подлежащего возмещению в городской бюджет	2			Данные департамента образования	
Обеспечение качественной работы подчиненного технического и обслуживающего персонала	2			Отсутствие замечаний	
Отсутствие обоснованных жалоб потребителей муниципальной услуги	2			Данные департамента образования	
Своевременная подготовка проектов приказов по направлениям деятельности	2			Наличие утвержденных приказов	
Своевременная подготовка планов работы по направлениям деятельности	2			Наличие утвержденных планов	
Разработка и актуализация локальных нормативных актов	2			Наличие разработанных и утвержденных ЛНА	
<b>ИТОГО максимальный % по критериям</b>	60				

Заместитель директора \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

Директор \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

Дата ознакомления \_\_\_\_\_