




ГЛАВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ
ОБРАЗОВАНИЯ
АДМИНИСТРАЦИИ
ГОРОДА КРАСНОЯРСКА
муниципальное автономное
общеобразовательное учреждение
«Средняя школа № 156 имени Героя
Советского Союза Ерофеева Г.П.»
(МАОУ СШ № 156)
Светлова ул., д. 36,
г. Красноярск, 660132
☎: 8(391) 228-92-24
E-mail: sch156@mailkrsk.ru
ОГРН 1192468015585
ИНН/КПП 2465194779/246501001
№ 241 от « 7 » Февраля 2023г.
на № от

**Изменение в Коллективный договор муниципального автономного
общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 156 имени Героя
Советского Союза Ерофеева Г.П.» на 2022 - 2025гг.**

Регистрационный № 5004 от «03» июня 2022 года.

От работодателя:


Директор
общеобразовательной
организации

 / Е.Г. Комиссарова
«3» февраля 2023 г.



От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
общеобразовательной
организации

 / О.А. Долбилина
«3» февраля 2023 г.

Департамент экономической политики
и инвестиционного развития
администрации г. Красноярск

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

Изменения и дополнения
к коллективному договору

№ 5004/3 от « 07 » 02 20 23 г.

Настоящее изменение заключено между работодателем, в лице директора муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 156 имени Героя Советского Союза Ерофеева Г.П.» Комиссаровой Елены Геннадьевны, действующего на основании Устава, с одной стороны, и работниками, в лице председателя первичной профсоюзной организации Долбилиной Ольги Александровны, действующего на основании Устава профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, с другой стороны, на основании п. 1.11 Коллективного договора от «03» июня 2022г. № 5004 о следующем:

1. Изложить Приложение № 5 «Положение об оплате труда и выплатах стимулирующего характера работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 156 имени Героя Советского Союза Ерофеева Г.П.» в новой редакции:

СОГЛАСОВАНО:

Заместитель руководителя главного
управления образования администрации
города Красноярска

 Г.В. Авулова

« » 2023 г.



УТВЕРЖДАЮ:

Приказ № 01-35-72

от «03» февраля 2023 г.

Директор МАОУ СШ № 156

 Е.Г. Комиссарова




СОГЛАСОВАНО:

Протокол профсоюзного
комитета № 3

от «03» февраля 2023 г.

Председатель первичной
профсоюзной
организации

 О.А. Долбина

**Положение об оплате труда
и выплатах стимулирующего характера работников
муниципального автономного общеобразовательного учреждения
«Средняя школа № 156 имени Героя Советского Союза Ерофеева Г.П.»**

г. Красноярск

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением администрации города Красноярска от 19 января 2010 г. № 1 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Красноярска» и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права и регулирует порядок, условия оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 156 имени Героя Советского Союза Ерофеева Г.П.» (далее – учреждение).

1.2. Заработная плата в соответствии с системой оплаты труда, определенной настоящим Положением, устанавливается работнику на основании трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) при наличии действующего коллективного договора (их изменений), локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда.

Система оплаты труда работников учреждения устанавливается в учреждении коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Красноярского края, содержащими нормы трудового права, правовыми актами города Красноярска, а также настоящим Положением.

Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

1.3. Учреждение в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования, а также размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы всех категорий работников без ограничения их максимальными размерами.

1.4. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя следующие элементы оплаты труда:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера, определяемые в соответствии

с настоящим Положением.

Система оплаты труда устанавливается с учетом:

- а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- в) государственных гарантий по оплате труда;
- г) примерных положений об оплате труда работников учреждений по ведомственной принадлежности с учетом видов экономической деятельности;
- д) рекомендаций городской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- е) мнения представительного органа работников.

1.5. При переходе на систему оплаты труда, установленную постановлением администрации города Красноярска от 19 января 2010 г. № 1 «Об оплате труда работников муниципальных

образовательных учреждений города Красноярска», обеспечивается сохранение гарантированной части заработной платы работников в рамках определения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат и стимулирующих выплат в части персональных выплат по системе оплаты труда, установленной постановлением администрации города Красноярска от 19 января 2010 г. № 1 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Красноярска», в сумме не ниже размера заработной платы (без учета стимулирующих выплат), установленного тарифной системой оплаты труда.

1.6. Заработная плата работников учреждения увеличивается (индексируется) с учетом уровня потребительских цен на товары и услуги. Размеры и сроки индексации устанавливаются решением Красноярского городского Совета депутатов.

1.7. Для работников учреждения, с которыми для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, заключаются срочные трудовые договоры, и оплата труда по которым полностью осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, система оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Положением в пределах указанных средств.

1.8. Размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников учреждения, определяется в соответствии с затратами на оплату труда (с учетом выплат страховых взносов по обязательному социальному страхованию и взносов по страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний), учтенными при утверждении тарифов (цен) на услуги (работы) муниципальных учреждений.

1.9. Работникам учреждений в случаях, установленных настоящим Положением, осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

1.10. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме.

Выплата заработной платы работникам производится не реже чем каждые полмесяца и не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена: 10 числа следующего месяца и 25 числа текущего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Заработная плата работников, вновь принятых с 25 по 9 число выплачивается 10 числа месяца, а заработная плата работников, вновь принятых с 10 по 24 число выплачивается 25 числа текущего месяца.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение руководителем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

II. Оклады (должностные оклады) ставки заработной платы

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются директором школы на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определенных в коллективном договоре, локальных нормативных актах.

В коллективном договоре, локальных нормативных актах размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы (далее - минимальные размеры окладов, ставок).

2.3. Минимальные размеры окладов работников образования устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития от 05.05.2008 N 216н:

| Квалификационные уровни | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. | |
|---|--|------|
| 1 | 2 | |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня | | |
| - | 3621 | |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня | | |
| 1-й квалификационный уровень | 3813 | |
| 2-й квалификационный уровень | 4231 | |
| Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников | | |
| 1-й квалификационный уровень | при наличии среднего профессионального образования | 6255 |
| | при наличии высшего профессионального образования | 7120 |
| 2-й квалификационный | при наличии среднего | 6547 |

| | | |
|------------------------------|--|------|
| уровень | профессионального образования | |
| | при наличии высшего профессионального образования | 7456 |
| 3-й квалификационный уровень | при наличии среднего профессионального образования | 7171 |
| | при наличии высшего профессионального образования | 8168 |
| 4-й квалификационный уровень | при наличии среднего профессионального образования | 7847 |
| | при наличии высшего профессионального образования | 8942 |

2.4. Минимальные размеры окладов специалистов и служащих общепрофессиональных должностей устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития от 29.05.2008 N 247н:

| «Квалификационные уровни» | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
|---|--|
| 1 | 2 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня» | |
| 1-й квалификационный уровень | 3 813 |
| 2-й квалификационный уровень | 4 023 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня» | |
| 1-й квалификационный уровень | 4 231 |
| 2-й квалификационный уровень | 4 650 |
| 3-й квалификационный уровень | 5 109 |
| 4-й квалификационный уровень | 6 448 |

| «Квалификационные уровни» | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
|---|--|
| 1 | 2 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня» | |
| 1-й квалификационный уровень | 4 650 |
| 2-й квалификационный уровень | 5 109 |
| 3-й квалификационный уровень | 5 608 |
| 4-й квалификационный уровень | 6 742 |

Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности «специалист по охране труда» устанавливается в размере 4 650 руб.

Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности «специалист по закупкам» устанавливается в размере 4 650 руб.».

2.5. Минимальные размеры окладов должностей руководителей структурных подразделений устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития от 05.05.2008 N 216н:

| «Квалификационные уровни» | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
|---|--|
| 1 | 2 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений | |
| 1-й квалификационный уровень | 9 302 |
| 2-й квалификационный уровень | 9 999 |
| 3-й квалификационный уровень | 10 787 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня» | |
| 2-й квалификационный уровень | 4 650 |
| 3-й квалификационный уровень | 5 109 |
| 4-й квалификационный уровень | 6 448 |
| 5-й квалификационный уровень | 7 283 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня» | |
| 5-й квалификационный уровень | 7 871 |

| | |
|---|---------|
| Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня» | |
| 1-й квалификационный уровень | 8 460 |
| 2-й квалификационный уровень | 9 801 |
| 3-й квалификационный уровень | 10 554» |

2.6. Минимальные размеры ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий работников:

| | |
|--------------------------|---|
| «Квалификационные уровни | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб |
| 1 | 2 |

| | |
|---|-------|
| Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня» | |
| 1-й квалификационный уровень | 3 275 |
| 2-й квалификационный уровень | 3 433 |

| | |
|---|--------|
| Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня» | |
| 1-й квалификационный уровень | 3 813 |
| 2-й квалификационный уровень | 4 650 |
| 3-й квалификационный уровень | 5 109 |
| 4-й квалификационный уровень | 6 154» |

2.7. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждений могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов, ставок в следующих случаях:

2.7.1. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы определяется по формуле:

$$O = O_{\min} + O_{\min} \times K,$$

где

O - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

O_{\min} - минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, установленный настоящим Положением по квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы, к которому относится должность работников;

K - повышающий коэффициент.

2.7.2. Увеличение минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы осуществляется посредством применения к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы повышающих коэффициентов.

2.7.3. Перечень и размеры повышающих коэффициентов

по основаниям повышения, установленным в пункте 2.7.4 настоящего Положения и применяемым для установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения, на период времени выполнения работы, являющейся основанием для установления повышающего коэффициента.

2.7.4. Для педагогических работников устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к минимальному окладу (должностному окладу):

| № п/п | Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы | Предельное значение повышающего коэффициента, процентов |
|-------|--|---|
| 1 | За наличие квалификационной категории: | |
| | высшей квалификационной категории | 25 |
| | первой квалификационной категории | 15 |
| 2 | За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания: | |
| | для педагогических работников общеобразовательных учреждений | 35 |

Оплата труда педагогических работников производится с учётом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в Приложении № 2 Коллективного договора, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

2.7.5. Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$$K = K_1 + K_2$$

где:

K_1 - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 1 таблицы пункта 2.7.4 настоящего Положения;

K_2 - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 2 таблицы пункта 2.7.4 настоящего Положения.

Расчет повышающего коэффициента (K_2) осуществляется следующим образом:

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат $< 15\%$, то $K_2 = 0\%$;

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат $> 15\%$, то коэффициент рассчитывается по формуле:

$$K_2 = Q_1 / Q_{\text{окл}} \times 100\%,$$

где:

Q_1 - фонд оплаты труда педагогических работников, рассчитанный для установления повышающих коэффициентов;

$Q_{окл}$ - объем средств, предусмотренный на выплату окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников.

$$Q_1 = Q - Q_{гар} - Q_{стим} - Q_{отп},$$

где:

Q - общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

$Q_{гар}$ - фонд оплаты труда педагогических работников, состоящий из установленных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного характера, персональных выплат, суммы повышений окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за наличие квалификационной категории;

$Q_{стим}$ - предельный фонд оплаты труда, который может направляться на выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам;

$Q_{отп}$ - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации педагогических работников.

Если $K >$ предельного значения повышающего коэффициента, то повышающий коэффициент устанавливается в размере предельного значения.

III. Выплаты компенсационного характера (виды, размер и условия)

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- а) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- б) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- в) 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)

3.2. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в настоящем Положении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права.

3.3. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников школы устанавливаются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями.

3.4. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются работникам школы на основании статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.5. Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере

35% оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время.

3.6. Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается работникам школы на основании статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.7. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основании статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.8. К другим видам компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), относятся:

| № п/п | Виды компенсационных выплат | Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы |
|-------|---|--|
| 1 | За работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития) | 20% |
| 2 | Руководителям образовательных учреждений, имеющих специальные (коррекционные) отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении. | 15% |
| 3 | Учителю – логопеду | 20% |
| 4 | Педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому обучающихся, осваивающих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования и нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации (при наличии соответствующего медицинского заключения), за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях | 20% |
| 5 | Работникам организаций (структурных подразделений), осуществляющих оздоровление и (или) отдых обучающихся, воспитанников за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени | 15% |
| 6 | За ненормированный рабочий день | 15% |

Оплата труда педагогических работников производится только за часы занятий, которые они ведут в классах или группах для детей с ограниченными возможностями здоровья.

Компенсационные выплаты устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы без учета повышающих коэффициентов.

3.9. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

IV. Выплаты стимулирующего характера

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников за качественные результаты труда, а также поощрение за выполненную работу.

4.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их введения устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами школы, принятыми с учетом мнения членов комиссии по установлению и распределению стимулирующих выплат.

4.3. Работникам школы по решению директора в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников школы, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников, могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- персональные выплаты (с учетом квалификационной категории, сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты;

- выплаты по итогам работы.

4.4. Средства, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляются школой на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, за исключением выплат стимулирующего характера директору школы и случаев, предусмотренных пунктом 1.7 раздела I настоящего Положения. Направление средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения производится с учетом недопущения превышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения.

4.5. Виды выплат должны отвечать уставным задачам школы.

4.6. Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

4.7. Директор школы при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию Комиссии по установлению и

распределению стимулирующих выплат.

4.8. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливается в абсолютном размере.

4.9. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются работникам школы ежеквартально.

4.10. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ для работников школы определяются согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

4.11. Персональные выплаты (с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистами) определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Размер персональных выплат работникам устанавливается согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

4.11.1. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), производится персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда).

Персональная выплата для работника, обеспечивающая заработную плату работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), рассчитывается как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), и фактической заработной платой конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

4.11.2. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера заработной платы, установленного Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений", предоставляется региональная выплата.

Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений", и месячной заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы, установленного Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений", исчисленного пропорционально отработанному времени, устанавливается региональная выплата, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений", исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

Для целей настоящего пункта при расчете региональной выплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника с учетом доплаты до размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (в случае ее осуществления).

Региональная выплата включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Размеры заработной платы для расчета региональной выплаты включают в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

4.12. При выплатах по итогам работы работникам школы учитывается:

- объем освоения выделенных бюджетных средств;
- объем ввода законченных ремонт объектов;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- достижение высоких результатов в работе за определенный период;
- участие в инновационной деятельности;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы работникам школы устанавливается в соответствии с приложениями 4 к настоящему Положению.

Максимальным размером выплаты по итогам работы не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

Решение об установлении выплат по итогам работы работникам школы принимается комиссией по установлению и распределению стимулирующих выплат, оформляется приказом директора.

Выплаты по итогам работы являются разовыми (ежемесячно, по результатам за

квартал, полугодие, год).

4.13. Установление размера выплат стимулирующего характера осуществляется в порядке, установленном Регламентом установления выплат стимулирующего характера работникам муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 156 имени Героя Советского Союза Ерофеева Г.П.» на основании представленных отчетов, с учётом мнения комиссии по установлению стимулирующих выплат.

4.14. Конкретный размер выплат стимулирующего характера за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; за качество выполняемых работ и выплат по итогам работы работникам устанавливается в абсолютном размере в соответствии с балльной оценкой (за исключением персональных выплат) с учетом фактически отработанного времени.

Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения, определяется по формуле:

$$C = C1_{\text{балла}} * B_i,$$

где:

C - размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения в плановом периоде;

C1_{балла} - стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый период;

B_i - количество баллов по результатам оценки труда i-го работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период (год, полугодие, квартал).

$$C1_{\text{балла}} = (Q_{\text{стим}} - Q_{\text{стим. Рук}}) / \sum_{i=1}^n B_i,$$

где:

Q_{стим} - фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения в месяц в плановом периоде;

Q_{стим. Рук} - плановый фонд стимулирующих выплат руководителя, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения в расчете на месяц в плановом периоде;

n - количество физических лиц учреждения, подлежащих оценке за отчетный период (год, квартал, месяц), за исключением руководителя учреждения.

Q_{стим} не может превышать Q_{стим1}

$$Q_{\text{стим1}} = Q_{\text{зп}} - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{отп}}$$

где:

Q_{стим1} - предельный фонд заработной платы, который может направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера;

Q_{зп} - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам окладов

(должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения на месяц в плановом периоде;

Qгар - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете (плану финансово-хозяйственной деятельности) учреждения по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм выплат компенсационного характера на месяц в плановом периоде), определенный согласно штатному расписанию учреждения;

Qотп - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на месяц в плановом периоде.

$$Q_{отп} = Q_{баз} * N_{отп} / N_{год}$$

где:

Qбаз - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения на месяц в плановом периоде без учета выплат по итогам работы;

Nотп - среднее количество дней отпуска согласно графику отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения в месяц в плановом периоде согласно плану, утвержденному в учреждении;

Nгод - количество календарных дней в месяц в плановом периоде.

4.15. Определение количества баллов, устанавливаемых для работников Учреждения, за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ осуществляется в соответствии с *Приложением № 1* к настоящему Положению.

4.16. Размер стимулирующих выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ сотрудниками Школы снижается в случае наличия дисциплинарного взыскания не снятого на момент принятия решения комиссией:

в виде замечания – на 5 баллов;

в виде выговора – на 10 баллов.

В случае наличия одновременно двух и более видов дисциплинарных взысканий размер процентов, на которые снижаются стимулирующие выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ суммируются, но не более чем на 15 баллов.

V. Единовременная материальная помощь

5.1. Работникам школы в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться выплата единовременной материальной помощи.

5.2. Единовременная материальная помощь работникам учреждения оказывается по решению директора школы в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей), юбилярам (50, 55, 60, 65 и т.д. лет).

5.3. Конкретный размер материальной помощи определяется руководителем учреждения.

5.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам учреждения производится на основании приказа руководителя учреждения с учетом положений настоящего раздела.

VI. Оплата труда директора школы, его заместителей

6.1. Оплата труда руководителя учреждения, и его заместителей осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя:

- должностной оклад;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

6.1.1. При установлении условий оплаты труда руководителю, заместителю руководителя, необходимо обеспечить не превышение предельного уровня соотношения, установленного в соответствии с пунктом 6.27 настоящего раздела, при условии выполнения руководителем, заместителем руководителя, всех показателей эффективности деятельности и получения стимулирующих выплат по итогам работы в максимальном размере.

6.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей.

6.3. Группа по оплате труда руководителей учреждений определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу учреждения, а также иных показателей, учитывающих численность работников учреждения, наличие структурных подразделений, техническое обеспечение учреждения и другие факторы.

6.4. Руководителю учреждения группа по оплате труда руководителей учреждений устанавливается приказом главного управления образования администрации города и определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год на основании податей территориальных отделов главного управления образования администрации города по соответствующим районам города (далее - территориальные отделы).

6.5. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала определяется в соответствии с Порядком исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения и перечнем должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической

деятельности.

6.6. Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения определяется в соответствии с Постановлением администрации города от 19.01.2010 № 1 "Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Красноярска".

Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения рассчитывается без учета повышающих коэффициентов.

6.7. Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала, используемое при определении размера должностного оклада руководителя с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждения, определяется в соответствии с Постановлением администрации города от 19.01.2010 № 1 "Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Красноярска".

Конкретный размер средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала, используемый при определении размера должностного оклада руководителя, определяется комиссией по установлению окладов и стимулирующих выплат, образованной главным управлением образования администрации города.

6.8. Размеры должностных окладов заместителей руководителей устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже размеров должностных окладов руководителей этих учреждений.

6.9. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя устанавливаются в соответствии с разделом 3 настоящего Положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

6.10. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям учреждений выделяется в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения.

6.11. Объем средств на указанные цели определяется в кратном отношении к размерам должностных окладов руководителя учреждения.

6.12. Количество должностных окладов руководителя учреждения, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, не превышает до 40 должностных окладов руководителей учреждений в год с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями.

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителям учреждений может направляться на стимулирование труда работников учреждений. Направление указанных средств на иные цели осуществляется по согласованию с главным управлением образования администрации города.

6.13. Распределение фонда стимулирования руководителя учреждения осуществляется централизованно комиссией по установлению окладов и стимулирующих выплат, образованной главным управлением образования администрации города (далее - комиссия).

6.14. Территориальный отдел представляет в комиссию аналитическую информацию о

показателях деятельности учреждения, в том числе включающую мнение органов самоуправления образовательных учреждений, являющуюся основанием для установления стимулирующих выплат руководителю.

6.15. Руководитель учреждения имеют право присутствовать на заседании комиссии и давать необходимые пояснения.

6.16. Комиссия принимает решение об установлении стимулирующих выплат и их размере открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Решение комиссии оформляется протоколом. На основании протокола комиссии главное управление образования администрации города издает приказ об установлении стимулирующих выплат руководителю.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат отдельно.

6.17. Руководителю учреждения, его заместителям в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- персональные выплаты;

- выплаты по итогам работы.

При выплатах по итогам работы учитываются:

- степень освоения выделенных бюджетных средств;

- проведение ремонтных работ;

- подготовка образовательного учреждения к новому учебному году;

- участие в инновационной деятельности;

- организация и проведение важных работ, мероприятий;

- повышение эффективности (сокращение) бюджетных расходов.

Стимулирующие выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу)

с учетом повышающих коэффициентов.

6.17.1. Размер стимулирующих выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы,

за качество выполняемых работ руководителю учреждения снижается в случае наличия дисциплинарного взыскания не снятого на момент принятия решения комиссией:

в виде замечания - на 10%;

в виде выговора - на 20%.

В случае наличия одновременно двух и более видов дисциплинарных взысканий размер процентов, на которые снижаются стимулирующие выплаты за важность выполняемой работы, самостоятельности

и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность

и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ суммируется, но не более чем на 30%.

6.17.2. Размер стимулирующих выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ заместителю руководителя учреждения снижается в случае наличия дисциплинарного взыскания не снятого на момент принятия решения руководителем учреждения:

в виде замечания - на 10%;

в виде выговора - на 20%.

В случае наличия одновременно двух и более видов дисциплинарных взысканий размер процентов, на которые снижаются стимулирующие выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ суммируется, но не более чем на 30%.

6.18. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения для руководителя, заместителей руководителя устанавливаются согласно приложению 3 к настоящему Положению.

6.19. Руководителю, заместителям руководителя устанавливаются следующие виды персональных выплат:

| № п/п | Виды персональных выплат | Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу) |
|---|---|---|
| 1 | Сложность, напряженность и особый режим работы, наличие филиалов: | |
| | до 3 | 15% |
| | свыше 3 | 45% |
| 2 | Опыт работы в занимаемой должности <u><*></u> : | |
| | от 1 года до 5 лет | 5% |
| | при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <u><*></u> | 15% |
| при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <u><*></u> | 20% | |

| | |
|--|-----|
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <*> | 15% |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <*> | 20% |
| от 5 лет до 10 лет | 15% |
| при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <*> | 25% |
| при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <*> | 30% |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <*> | 25% |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <*> | 30% |
| свыше 10 лет | 25% |
| при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <*> | 35% |
| | |
| при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <*> | 40% |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <*> | 35% |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <*> | 40% |

<*> Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются.

<*> Производится при условии соответствия ученой степени или почетного звания профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

Персональные выплаты устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) без учета повышающих коэффициентов.

6.20. Выплаты стимулирующего характера для заместителей руководителя за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, устанавливаются приказом руководителя учреждения на срок не более трех месяцев.

6.21. Размер выплат по итогам работы максимальным размером

не ограничивается и может выплачиваться руководителю учреждения, заместителям руководителя по основаниям установленным приложением № 5 к настоящему положению.

6.22. Заместителям руководителя размер стимулирующих выплат устанавливается приказом руководителя учреждения.

6.23. Руководителю учреждения, заместителям руководителя может оказываться единовременная материальная помощь по основаниям и в размере, установленным разделом V настоящего Положения.

6.24. Единовременная материальная помощь, предоставляемая руководителю учреждения в соответствии с настоящим Положением, выплачивается на основании приказа главного управления образования администрации города в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

6.25. Выплата единовременной материальной помощи заместителям руководителя учреждения производится на основании приказа руководителя учреждения с учетом норм настоящего Положения в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

6.26. Часть средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляется на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения с учетом недопущения повышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера, предусмотренного в абзаце первом пункта 6.12 настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, предназначены для усиления заинтересованности руководителя учреждения в повышении результативности профессиональной деятельности, своевременном исполнении должностных обязанностей.

Размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, устанавливается в процентах от размера доходов, полученных учреждением от приносящей доход деятельности,

в отчетном квартале с учетом следующих критериев оценки результативности и качества труда руководителя учреждения и выплачиваются ежемесячно:

| Критерии оценки результативности и качества труда | Условия | | Предельный размер (%) от доходов, полученных организацией от приносящей доход деятельности |
|---|---|-----------------|--|
| | наименование | индикатор | |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| Доход, полученный организацией от приносящей деятельности | доля доходов от деятельности в отчетном | от 1% до 15,9% | 0,5 |
| | организации от приносящей деятельности | от 16% до 25,9% | 1,0 |
| | дохода | от 26% до 30,9% | 1,5 |

| | | | |
|--|--|---------------|-----|
| | квартале к объему средств, предусмотренному на выполнение муниципального задания | от 31% и выше | 2,0 |
|--|--|---------------|-----|

6.27. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя) определяется:

| № п/п | Наименование | Кратность |
|-------|--------------------------------|-----------|
| | Общеобразовательные учреждения | |
| 1. | Руководитель | 3,7 |
| 2. | Заместитель руководителя | 2,8 |

Приложение №1

к "Положению об оплате труда работников
муниципального автономного общеобразовательного учреждения
"Средняя школа № 156 имени Героя Советского Союза Ерофеева Г.П."

**Стимулирующие выплаты работникам школы
(выплаты за важность выполняемой работы, степень
самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
за интенсивность и высокие результаты работы,
за качество выполненных работ)**

| должность | Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения | Условия | | Баллы |
|-----------|--|---|---|--------|
| | | наименование | индикатор | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 |
| учитель | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| | Организация проектной и исследовательской деятельности обучающихся | Участие обучающихся в работе НОУ, НПК, проектах, конкурсах исследовательской направленности | Уровень школы (не зависимо от числа участников): - участие - призер, победитель | 1 3 |
| | | | На уровне района (участник/команда): - участник - призер, победитель | 2 4 |
| | | На уровне города, края (участник/команда): - участник - призер, победитель | 2 8 | |

| | | | |
|--|--|--|--------|
| Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса | Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями школы, округа, района, города) | Обеспечение работы в соответствии с планом (приказом) | 20 |
| | Участие в работе аттестационной комиссии, экспертной комиссии, психолого-педагогическом консилиуме учреждения, творческой группы | Постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации (по приказу руководителя) | 10 |
| | Наставничество в отношении молодых педагогов | Оказание консультативной помощи, совместное проектирование учебного занятия, воспитательного мероприятия. <i>По представлению зам. по УВР/ВР:</i> -1-2 учителя; - 3 и более учителя | 3 7 |
| Стабильности рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу обучающихся | Повышение профессиональной компетентности педагогов в сетевом образовательном пространстве разного уровня, обобщение опыта на конференциях, круглых столах, семинарах, фестивалях и т.д. | Уровень школы - выступление, открытые уроки, мастер-классы и д.р. | 2 |
| | | Уровень округа, района - выступление, открытые уроки, мастер-классы и д.р. | 3 |
| | | Уровень города, край, РФ - выступление, открытые уроки, мастер-классы и д.р. | 5 |
| | | Наличие публикаций (СМИ, КИМЦ, ВУЗы, журналы) | 5 |
| | Участие школьников в мероприятиях различного уровня (конкурсах, | Уровень школы (не зависимо от числа участников): - участие - призер, победитель | 1 2 |

| | | | | |
|--|--|--|---|--------------|
| | | олимпиадах, фестивалях, соревнованиях) | На уровне района (участник/команда): - участник - призер, победитель | 2 4 5 |
| | | | На уровне города, края (участник/команда): - участник - призер, победитель | 3 6 9 |
| | | | Уровень края, Р Ф (участник/команда): - участие - призер - победитель | 3 8 11 |

| | | | |
|---|---|---|--------------------------|
| Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью | Разработка и реализация проектов и программ | Разработка проектов и программ | 3 |
| | | Реализация проектов и программ (по результатам отчета) | 6 |
| | | Призовое место в конкурсе проектов и программ | 10 |
| | | Реализация программ внеурочной деятельности (1ч. в неделю при комплектовании группы не менее 10 чел.) | 10 (за каждую группу) |
| Предъявление опыта организации образовательного процесса | Участие педагогов в профессиональных конкурсах, конференциях, семинарах, смотрах | Участие - уровень школы - уровень района - уровень города, край | 2 4 6 |
| | | Призер, победитель - уровень школы - уровень района - уровень города, края | 4 7 10 |
| Организация работы с учащимися, требующими особого внимания | Индивидуальное сопровождение учащихся группы риска. Качество профилактической работы. | Вовлечение детей из «группы риска» во внеурочную деятельность по предмету (соревнования, конкурсы, конференции) | 2 (за одного ученика) |
| | Надомное обучение | Менее 1 часа от 1 до 3 часов от 3 и более | 3 4 5 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Организация мероприятий, повышающих авторитет школы. | Деятельность, направленная на формирование положительного имиджа школы | Участие в подготовке и проведении массовых мероприятий для родителей, организаций, сотрудничающих со школой. | 3 |

| | | | | | |
|--|--|--|---|---|--|
| | | Инициатива, творчество, самостоятельный подход при выполнении работы в интересах развития учреждения. | Создание условий для эффективной работы коллектива | 30 | |
| | | | Оперативность и качество выполнения поручений производственных заданий администрации | 2 | |
| Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса | | Освоение информационных технологий и применение их в практике работы с документацией | Систематическое и полное заполнение электронного журнала и электронного дневника (согласно справке зам. директора по УВР) | 2 | |
| | | | Организация уроков с применением технологий развивающего обучения, здоровьесберегающих технологий и др. | 8 | |
| Создание коррекционно-развивающей образовательной среды для работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья | | Разработка и реализация индивидуальной программы обучения детей с ограниченными возможностями здоровья | Реализация индивидуальных программ для детей с ограниченными возможностями здоровья | 5 | |
| | | | Сопровождение детей с ограниченными возможностями здоровья | Выполнение рекомендаций психолого-медико-педагогического консилиума в организации образовательного процесса | 10 |
| | | | | Включенность в общешкольные и внешкольные мероприятия | Количество детей с ограниченными возможностями здоровья, включенных в общешкольные мероприятия |
| учитель-логопед, учитель-дефектолог | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | |
| | Работа в психолого-педагогическом консилиуме учреждения | Участие в психолого-педагогическом консилиуме (ППК) | Подготовка документов на психолого-педагогическую комиссию | 6 | |

| | | | |
|---|--|---|----|
| Работа с семьями обучающихся, воспитанников | Проведение мероприятий для родителей, обучающихся, воспитанников учреждения | Проведение одного мероприятия | 9 |
| Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса | Участие в работе аттестационной комиссии, экспертной комиссии, психолого-педагогическом консилиуме учреждения, творческой группы | Постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации (по приказу руководителя) | 20 |
| | | Уровень школы - выступление, открытые уроки, мастер-классы и д.р. | 2 |
| | Уровень округа, район - выступление, открытые уроки, мастер-классы и д.р. | 3 | |
| | Уровень города, край, РФ - выступление, открытые уроки, мастер-классы и д.р. | 5 | |
| | Наличие публикаций (СМИ, КИМЦ, ВУЗы, журналы) | 5 | |
| Подготовка, участие, победы во внутришкольных, районных, краевых мероприятиях | Подготовка, участие, победы во внутришкольных, районных, краевых мероприятиях | Подготовка одного мероприятия | 2 |
| | | Подготовка детей к участию в одном мероприятии | 2 |
| | | Участие в одном районном, краевом мероприятии | 5 |
| | | Призовое место в районном, краевом мероприятии | 10 |
| Эффективная реализация коррекционной направленности образовательного процесса | Качество успеваемости обучающихся (по результатам диагностики) | 50 - 65% | 10 |
| | | 65 - 80% | 20 |
| Организация мероприятий, повышающих авторитет школы. | Деятельность, направленная на формирование положительного имиджа школы | Участие в подготовке и проведении массовых мероприятий для родителей, организаций, сотрудничающих со школой | 3 |
| | Инициатива, творчество, самостоятельный подход при выполнении работы в интересах развития учреждения. | Оперативность и качество выполнения поручений и производственных заданий администрации | 2 |

| | | | | |
|---|--|--|---|----|
| | Процент обучающихся из числа выпускников, продолживших обучение или трудоустроившихся | 50-65% 65-80% | 1 0 1 5 | |
| | Снижение количества обучающихся состоящих на внутреннем учете учреждения или на учете по делам несовершеннолетних | 0-10% | 2 0 | |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | |
| Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью | Разработка и реализация проектов и программ | Разработка проектов и программ | 1 0 | |
| | | Реализация проектов и программ (по результатам отчета) | 1 0 | |
| | | Призовое место в конкурсе проектов и программ | 1 5 | |
| | | Наличие рецензированной программы | 3 0 | |
| социальный педагог, педагог-психолог | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| | Сопровождение обучающихся в образовательном процессе | Участие в психолого-педагогическом консилиумом (ППК) | Подготовка документов на психолого-педагогическую комиссию | 6 |
| | | Проведение мероприятий для родителей обучающихся | Участие в организации и проведении родительских лекториев и других мероприятий для родителей (одно мероприятие) | 2 |
| | | Выявление и поддержка учащихся, нуждающихся в социальной защите (дети-инвалиды, одаренные дети). | Своевременное представление документов по требованию заместителя директора по УВР, ВР | 2 |
| | Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса. | Руководство профессиональным объединением | Обеспечение работы в соответствии с планом | 20 |

| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
|---|---|---|-----------------------|
| Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению обучающихся | Участие в разработке и реализации проектов в программ. связанных с образовательной деятельностью | За участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью | 10 |
| | | Призовое место в конкурсе проектов и программ | 10 |
| | | Получение гранта | 12 |
| | Адаптация вновь поступивших обучающихся, благоприятный психологический климат | Уменьшение числа конфликтных ситуаций среди обучающихся. Дополнительная дифференцированная работа с различными категориями учащихся: - слабоуспевающие ученики - дети группы риска | 6 1 0 1 5 |
| Предъявление опыта организации образовательного процесса Обобщение и/или тиражирование педагогического | Участие педагогов в профессиональных конкурсах, презентация результатов работы в форме выступления на форумах педагогов | Уровень школы, района - участие - призер | 4 7 |
| | | Уровень город, край - участие - призер | 6 1 0 |
| | Наличие публикаций | Наличие публикаций (СМИ, КИМЦ, ВУЗы, журналы) | 5 |
| Организация мероприятий, повышающих авторитет школы. | Деятельность, направленная на формирование положительного имиджа школы | Участие в подготовке и проведении массовых мероприятий для родителей, организаций, сотрудничающих со школой | 3 |
| | Инициатива, творчество, самостоятельный подход при выполнении работы в интересах развития учреждения. | Оперативность и качество выполнения поручений и производственных заданий администрации | 2 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения обучающихся | Организация работы службы психолого-педагогического сопровождения обучающихся | Отрицательная динамика возникновения конфликтов в течении учебного года | 30 |

| преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
|---|--|---|---|---|
| | Организация работы по соблюдению правил техники безопасности жизнедеятельности | Проведение инструктажей учащимися работниками школы | с и | Своевременное ведение школьной документации по проведению инструктажей с обучающимися и работниками школы |
| Контроль за безопасностью образовательном процессе оборудования, приборов, технических средств обучения | | за в | Наличие актов осмотра оборудования, приборов, технических средств обучения (поквартирно) | 5 |
| | | | Систематическое и полное заполнение электронного журнала и электронного дневника (согласно справки зам. директора по УВР, ВР) | 2 |
| | | | Организация уроков с применением технологий развивающего обучения, здоровьесберегающих технологий и др. | 8 |
| Взаимодействие с учреждениями образования | Разработка плана гражданской обороны учреждения, организация занятий по гражданской обороне | | Наличие и реализация плана мероприятий по ГО и ЧС (отчет) | 5 |
| | Организация занятий по гражданской обороне | | Проведение учений 2 раза в год | 20 |
| Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса | Участие в работе аттестационной комиссии, экспертной комиссии, психолого-педагогическом консилиуме учреждения, творческой группы | | Постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации (по приказу руководителя) | 20 |
| | | | Уровень школы - выступление, открытые уроки, мастер-классы и др. | 2 |
| | Повышение профессиональной компетентности педагогов в сетевом образовательном пространстве разного уровня, обобщение опыта на конференциях, круглых столах, семинарах, фестивалях и т.д. | | Уровень округа, район - выступление, открытые уроки, мастер-классы и др. | 3 |
| | | | Уровень города, край, РФ - выступление, открытые уроки, мастер-классы и др. | 5 |
| | | | Наличие публикаций (СМИ, КИМЦ, ВУЗы, журналы) | 5 |

| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
|--|--|--|--|
| Достижения обучающихся, воспитанников | Участие школьников в мероприятиях различного уровня (конкурсах, олимпиадах, фестивалях, соревнованиях) | Уровень школы (не зависимо от числа участников): - участие - призер, победитель | 1 2 |
| | | На уровне района (участник/команда): - участник - призер, победитель | 2 4 5 |
| | | На уровне города, края (участник/команда): - участник - призер, победитель | 3 6 9 |
| | | Уровень школы (не зависимо от числа участников): - участие - призер, победитель | 3 8 11 |
| | | Ведение портфолио обучающихся (призывников) | 11 |
| | | Организация мероприятий, повышающих авторитет школы. | Деятельность, направленная на формирование положительного имиджа школы |
| Инициатива, творчество, самостоятельный подход при выполнении работы в интересах развития учреждения | 2 | | |
| педагог дополнительного образования, педагог-организатор, педагог-библиотекарь, инструктор по труду | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности ответственности при выполнении поставленных задач | | |
| | объединения педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями) | Обеспечение работы в соответствии с планом | 2 0 |

| | | | | |
|---|--|--|---|-------------|
| | Руководство проектными творческими группами, методическими объединениями, кафедрами | Наставничество в отношении молодых педагогов | Оказание консультативной помощи, совместное проектирование учебного занятия, воспитательного мероприятия. <i>По представлению зам. по УВР/ВР:</i> - 1-2 учителя; - 3 и более учителя | 3 7 |
| | | Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы, электронный журнал) | Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам, электронный журнал | 2 |
| | | документации (тематическое планирование, рабочие программы, электронный журнал) | Своевременное внесение изменений в программу и работа с заявками в «Навигаторе дополнительного образования» | 8 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | |
| Достижения обучающихся | Участие в соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, фестивалях, конкурсах различного уровня | Результативность участия школьников | Уровень школы (%от общего числа учащихся школы) 50% - 100% 20% - 49% Менее 20% | 3 |
| | | Уровень школы (%от общего числа учащихся школы) | | 2 |
| | | Уровень школы (независимо от числа участников): - участие - призер - победитель | | 1 3 4 |
| | | На уровне района (участник/команда) : - Участник - Призер - победитель | 2 4 5 | |

| | | | | |
|--|--|--|---|--------|
| | | На уровне города, края (участник/команда): - участник - призер - победитель | 3 5 7 | |
| Организация деятельности детских объединений, организаций | Создание и реализация социальных проектов, программ | За каждый проект, программу: уровень школы | 4 | |
| | | Уровень округа, района. | 6 1 0 | |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | |
| Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса | Участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности | Уровень школы - участие - призер, победитель | 2 4 | |
| | | Уровень район, город, край - участие - призер, победитель | 4 10 | |
| тьютор | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| | Сопровождение обучающихся в образовательном процессе | Проведение Мероприятий Для родителей обучающихся | Участие в организации и проведении родительских лекториев и других мероприятий для родителей (одно мероприятие) | 1 5 |
| | | | Консультирование родителей | 2 |
| | Организация работы по выявлению, формированию и развитию познавательных интересов учащихся | | наличие системы работы | 3 |
| | | | разовые мероприятия | 8 |
| | Индивидуальное сопровождение учащихся | | наличие системы мероприятий | 3 |
| разработка индивидуальных образовательных маршрутов | | | 2 | |

| | | | |
|--|--|---|-----------------|
| Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса. | Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями) | Обеспечение работы в соответствии с планом | 20 |
| | Повышение профессиональной компетентности педагогов в сетевом образовательном пространстве разного уровня, обобщение опыта на конференциях, круглых столах, семинарах, фестивалях и т.д. | Уровень школы - выступление, открытые уроки, мастер-классы и д.р. | 2 |
| | | Уровень округа, район - выступление, открытые уроки, мастер-классы и д.р. | 3 |
| | | Уровень города, край, РФ - выступление, открытые уроки, мастер-классы и д.р. | 5 |
| | | Наличие публикаций (СМИ, КИМЦ, ВУЗы, журналы) | 5 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению обучающихся | Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью | Призовое место в конкурсе проектов и программ | 10 |
| | | Презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах. | 5 |
| | | Разработка проектов и программ | 5 |
| | | Реализация проектов и программ | 5 |
| | Адаптация вновь поступивших обучающихся, благоприятный психологический климат | Уменьшение числа конфликтных ситуаций среди обучающихся. Дополнительная дифференцированная работа с различными категориями учащихся: - слабоуспевающие ученики - дети группы риска | 3 1 1 |

| | | | |
|---|---|--|--------------|
| Предъявление опыта организации образовательного процесса Обобщение и/или тиражирование педагогического опыта | Участие педагогов в профессиональных конкурсах, конференциях, семинарах, смотрах | Участие - уровень школы - уровень района - уровень города, край | 2 4 6 |
| | | Призер, победитель - уровень школы - уровень района - уровень города, края | 4 7 10 |
| Организация мероприятий, повышающих авторитет школы. | Деятельность, направленная на формирование положительного имиджа школы | Участие в подготовке и проведении массовых мероприятий для родителей, организаций, сотрудничающих со школой. | 5 |
| | Инициатива, творчество, самостоятельный подход при выполнении работы в интересах развития учреждения. | Оперативность и качество выполнения поручений и производственных заданий администрации | 2 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения обучающихся | Эффективная реализация образовательных запросов родительской общественности | Отсутствие обоснованных жалоб и обращений | 3 |
| | Использование ИКТ в процессе социально-психологического сопровождения. | Создание и организация системного функционирования страницы тьютора на школьном сайте (обновление информации не реже 3 раз в месяц) Проведение консультаций в дистанционном режиме. Использование электронных форм тестирования участников образовательного процесса | 1 1 1 |

| | | | | |
|-------------|--|---|---|--------|
| воспитатель | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| | Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса | Руководство объединениями педагогов (проектным и командами, творческими группами, методическими объединениями школ, округа, района, города) | Обеспечение работы в соответствии с планом | 20 |
| | | Участие в работе аттестационной комиссии, экспертной комиссии, психолого-педагогическом консилиуме учреждения, творческой группы | Постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации | 20 |
| | | Наставничество в отношении молодых педагогов | Оказание консультативной помощи, совместное проектирование учебного занятия, воспитательного мероприятия. <i>По представлению зам. по УВР/ВР:</i> - 1-2 учителя; - 3 и более учителя | 3 7 |
| | Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса | Освоение информационных технологий и применение их в практике работы с документацией | Систематическое и полное заполнение электронного журнала и электронного дневника (согласно справки зам. директора по УВР) | 2 |
| | | | Организация уроков с применением технологий развивающего обучения, здоровьесберегающих технологий и др. | 8 |
| | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| | Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды | Отсутствие травм, несчастных случаев, вредных привычек у воспитанников | 0 | 20 |
| | | | Оказание индивидуальных консультаций по | |

| | | | | |
|---|---|--|---|--------------|
| | | Работа с родителями | вопросам воспитания и обучения детей (журнал консультаций) | 10 |
| | | | Положительная оценка деятельности воспитателя родительской общественностью (по результатам анкетирования –уровень удовлетворенности не менее 80% от общего количества родителей: декабрь, май). | 10 |
| Стабильности рост качества обучения, положительная динамика по индивидуально му прогрессу обучающихся | Повышение профессиональн ой компетентности педагогов в сетевом образовательном пространстве разного уровня. обобщение опыта на конференциях, круглыхстолах, семинарах, фестивалях и т.д. | Участие школьников в мероприятиях различного уровня (конкурсах, олимпиадах, фестивалях, соревнованиях, научныеконференции) | Уровень школы - выступление, открытые уроки, мастер-классы и д.р. | 4 |
| | | | Уровень округа, район - выступление | 6 |
| | | | Уровень города, край, РФ - выступление | 11 |
| | | | Наличие публикаций (СМИ, КИМЦ, ВУЗы, журналы) | 5 |
| | | | Уровень школа, округа (за каждого участника) - участник - призер, победител ь | 1 2 |
| | | | Уровень района - участие - призер - победитель | 2 4 5 |
| | | | Уровень города - участие - призер - победитель | 3 6 9 |
| | | | Уровень края, РФ - участие - призер - победитель | 3 8 11 |

| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | |
|--|--|--|--|----|
| Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса | Сохранность контингента | 100 % | 15 | |
| | Выстраивание воспитательного процесса в соответствии с программой | Реализация программы воспитания (согласно справки зам. директора по УВР) | 30 | |
| | Организация мероприятий, повышающих авторитет школы. | Деятельность, направленная на формирование положительного имиджа школы | Участие в подготовке и проведении массовых мероприятий для родителей, организаций, сотрудничающих со школой. | 3 |
| | Инициатива, творчество, самостоятельный подход при выполнении работы в интересах развития учреждения. | Оперативность и качество выполнения поручений и производственных заданий администрации. | 2 | |
| заведующий хозяйством | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| | Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности | Обеспечение учебных кабинетов, бытовых, хозяйственных и других помещений оборудованием и инвентарем, отвечающих требованиям и нормам безопасности жизнедеятельности, стандартам безопасности труда | 100% | 30 |
| | Обеспечение сохранности имущества и его учет | Замечание по утрате и порче имущества | 0 | 10 |
| | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| | Оперативность работы | Своевременное обеспечение сезонной подготовки обслуживаемого здания, сооружения, оборудования и механизмов | Выполнение работ ранее установленного срока без снижения качества | 10 |
| Осуществление дополнительных работ | Участие в проведении ремонтных работ в учреждении | Своевременно, качественно | 20 | |

| Выплаты за интенсивность и высокие результаты | | | | |
|--|--|--|---------------------------------------|----|
| Ресурсосбережение при выполненных работах | Осуществление рационального расходования материалов | Экономия материальных средств | 20 | |
| | Осуществление рационального расходования электроэнергии | Отсутствие превышения лимитов | 20 | |
| | Бесперебойная и безаварийная работа систем жизнеобеспечения | Отсутствие замечаний бесперебойной и безаварийной работе систем жизнеобеспечения | 20 | |
| | Качественное и своевременное проведение инвентаризации школьного имущества | Отсутствие недостачи и неустановленного оборудования | 20 | |
| | Укомплектованность ставок обслуживающего персонала (лаборантов, секретарей, дворников, гардеробщиков, сторожей, уборщиков служебных помещений, рабочих по обслуживанию и текущему ремонту здания, сооружения и оборудование) | 100% | 10 | |
| для лиц, назначенных приказом директора (платные услуги) | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| | Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы) | Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам | Один раз в год | 10 |
| | | Ведение документации, комплектование групп, работа с родителями | | 5 |
| | Выплаты за интенсивность и высокие результаты | | | |
| | Достижения обучающихся | Участие в соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, фестивалях, конкурсах различного уровня | Результативность участия обучающихся: | 1 |
| | | | Уровень школы | |
| | | | Дистанционное участие | 2 |
| | | | Уровень округа - призер | 2 |
| | | | Уровень района - призер | 2 |
| | | | Уровень города - участие | 1 |
| - призер | | | 2 | |
| Уровень края - участие | | | 3 | |
| - призер | 5 | | | |
| Уровень РФ - участие | 4 | | | |
| - призер | 6 | | | |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | |
| Высокий уровень педагогического мастерства | Сохранение контингента обучающихся на период оказания платной образовательной услуги | Сохранение контингента: 80 – 100% | 3 | |
| | | 50 – 80 % | 2 | |

| | | | | | |
|---|--|--|--|------------------------|----|
| ведущий инженер, инженер, оператор диспетчер | ЭВМ. | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| | | Ведение документации учреждения | Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации. | 100% | 30 |
| | | Обработка и предоставление информации | Наличие замечаний | 0 | 10 |
| | | Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий (КИАСУО) | Ведение автоматизированного баз сбора информации | без замечаний (1 база) | 50 |
| | | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| | | Техническое и программное обеспечение и использование его в работе учреждения | Функционирование локальной сети, электронной почты, использование программного обеспечения | стабильно | 5 |
| | | Оперативность | Выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества | постоянно | 20 |
| Осуществление дополнительных работ | Наличие дополнительных работ. | | 5 | | |
| специалист по кадрам | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | |
| | Ведение документации учреждения | Полнота и соответствие документации. Своевременное и качественное оформление личных дел, заключение трудовых договоров, ведение трудовых книжек, воинского учета, медицинского страхования | 100% | 20 | |
| | Соблюдение законодательства | Штрафы, взыскания, замечания (справки, протоколы, предписания, штрафы). | 0 | 50 | |
| | Обработка и предоставление информации | Наличие замечаний. | 0 | 10 | |
| | Ответственное отношение к выполнению должностных обязанностей | Соблюдение порядка работы с персональными данными сотрудников. Сведения не распространяются лицам, не имеющим доступа к персональным данным. | постоянно | 10 | |

| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
|--|--|------------------|----|
| Техническое и программное обеспечение и использование его в работе учреждения | Функционирование локальной сети, электронной почты, использование программного обеспечения | стабильно | 20 |
| Оперативность | Выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества. Взаимодействие с органами государственной власти и внебюджетными фондами: социального страхования, пенсионного страхования, обязательного медицинского страхования, военкоматами. | постоянно | 30 |
| Осуществление дополнительных работ | Наличие дополнительных работ. Участие в работе квалификационных, аттестационных, конкурсных комиссий, оформлении их решений. | 1 | 10 |
| | Выстроенная система хранения архивных документов, соблюдение требований предоставления архивных данных | постоянно | 20 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Работа с входящей корреспонденцией | Подготовка ответов (органам власти, центрам занятости, военкоматам, архивам и т. д.) | своевременно | 30 |
| Эффективное использование современных систем работы с информацией, документами | Разработка и ведение базы, банка данных, каталогов, архивов. Качественное ведение электронной базы данных работников и воинского учета. | без замечаний | 20 |
| Качество выполняемых работ | Отсутствие возврата документов на доработку. Качественное ведение документации, номенклатуры дел. | 0 | 30 |
| Инициатива и творческий подход к работе | Предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов. | 1 предложение | 10 |
| | Предложения по развитию персонала, планированию деловой карьеры, обучению и повышению квалификации кадров, оценке эффективности обучения. | | |
| Коммуникативная культура | Умение выстраивать эффективное взаимодействие с сотрудниками. Отсутствие жалоб на работу со стороны сотрудников учреждения. | отсутствие жалоб | 20 |

| | | | | |
|---|--|--|-----------------------|----|
| юрисконсульт, секретарь- машинистка | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| | Своевременная подготовка локальных нормативных актов учреждения, финансово-экономических документов | Соответствие нормам действующего законодательства | 100% | 10 |
| | Обработка и предоставление информации | Наличие замечаний | 0 | 10 |
| | Ведение документации учреждения | Полнота и соответствие документации. Своевременное и качественное оформление личных дел обучающихся | 100% | 20 |
| | Оформление документов для участия в краевых федеральных программах, проектах, конкурсах | Соответствие заданным нормам | 100% | 5 |
| | Ответственное отношение к выполнению должностных обязанностей | Соблюдение порядка работы с персональными данными сотрудников (обучающихся). Сведения не распространяются лицам, не имеющим доступа к персональным данным. | постоянно | 15 |
| | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| | Осуществление юридических консультаций для воспитанников и работников учреждения | Отсутствие конфликтов в учреждении | 0 | 10 |
| | Осуществление дополнительных работ | Выстроенная система хранения архивных документов, соблюдение требований предоставления архивных данных | постоянно | 20 |
| | Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| | Создание в учреждении единых требований системы документооборота | Наличие регламента по созданию внутренних документов. | Соблюдение регламента | 10 |
| | Качество выполняемых работ | Отсутствие возврата документов на доработку. Качественное ведение документации, номенклатуры дел. | 0 | 20 |

| | | | | |
|----------------------------|--|--|----------------------|----|
| специалист по охране труда | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| | Проведение профилактических работ по предупреждению производственного травматизма | Контроль за соблюдением в учреждении правовых актов по охране труда | Отсутствие замечаний | 10 |
| | | Отсутствие производственных травм | Отсутствие травм | 10 |
| | Проведение теоретических занятий по соблюдению требований безопасности | Оценивается по факту проведения занятий | 1 занятие | 5 |
| | | | Свыше одного | 15 |
| | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| | Составление и предоставление отчетности по охране труда в срок и по установленным формам | Оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний | 0 замечаний | 30 |
| | Инициативный подход к работе | Предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов | 1 предложение | 10 |
| | Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| | Соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда, правил внутреннего трудового распорядка | Обоснованные зафиксированные замечания | Отсутствие замечаний | 30 |
| лаборант | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| | Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности | Отсутствие замечаний надзорных органов, аварий | 0 | 10 |
| | Обработка и предоставление информации | Наличие замечаний, Подготовка инструкций, рекомендаций, обновление информации на стендах, составление заявок на своевременное обеспечение необходимыми материалами (инструментами) | 0 | 10 |

| | | | |
|---|--|---------------|----|
| | Своевременное обеспечение образовательного процесса информационно-методическими материалами, пособиями, инструментами. Подготовка материалов, реактивов, продуктов, инструментов, инструкций и т.д к учебным занятиям, по поручению учителя. | без замечаний | 10 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| Оперативность | Выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества по поручению директора, руководителя. | постоянно | 10 |
| Осуществление дополнительных работ | Наличие дополнительных работ по поручению руководителя. | постоянно | 20 |
| | Участие в проведении ремонтных работ в учреждении по поручению руководителя, заместителя директора. | постоянно | 20 |
| | Организация и документальное оформление закупки инструмента, реактивов и т.д. | постоянно | 5 |
| Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил по охране труда, правил техники безопасности, пожарной безопасности | Отсутствие замечаний руководителя учреждения, предписаний контролирующих или надзирающих органов, аварий. Отсутствие травматизма обучающихся. Наличие аптечки первой помощи. | 0 | 5 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Качество выполняемых работ | Отсутствие возврата документов на доработку. Замечание руководителя, главного бухгалтера. | 0 | 5 |
| Инициатива и творческий подход к работе | Предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов, связанных с выполнением должностных обязанностей. | 1 | 5 |
| | Участие в реализации образовательных проектов. Приказ о включении в работу по образовательному проекту. | 1 | 10 |

| | | | | |
|--|--|--|---|----|
| | | Участие в мероприятиях разного уровня, в том числе обмен опытом. Участие в организации и проведении конкурсов профессионального мастерства, предметных олимпиадах. | 1 | 10 |
| специалист по закупкам | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| | Обеспечение закупок для муниципальных нужд и нужд учреждения | Составление планов и обоснований закупок. Подготовка изменений в план закупок, план-график закупок. Подготовка заявочной документации | Выполняется качественно и в срок | 30 |
| | | Отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих и надзорных органов | Отсутствие замечаний | 30 |
| | | Своевременное составление документации и предоставление отчетности по закупкам | Своевременное и полное предоставление отчетности | 20 |
| | Экспертиза результатов закупок, приемка товаров | Проверка соблюдения условий контракта. Проверка качества предоставленных товаров, работ, услуг | Факт проведения | 20 |
| | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| | Своевременное выполнение поручений и заданий руководителя | Выполнение в срок и в полном объеме | 100% | 30 |
| | Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| | высокий уровень организации работы | владение информационными программами, использование информационных систем | свободное владение необходимыми программными продуктами | 20 |
| | | обеспечение высокого качества работы в разработке документации на проведение конкурсов, аукционов, запросов котировок в электронной форме, размещение муниципального заказа на электронных площадках | отсутствие замечаний | 40 |
| соблюдение требований правил внутреннего трудового распорядка, норм пожарной безопасности и охраны труда, норм законодательства о закупках | | отсутствие замечаний | 10 | |

| | | | | |
|----------------|--|--|-----------|----|
| сторож, вахтер | Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| | Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности и обеспечение сохранности имущества и его учет | Замечания администрации учебного заведения, надзорных органов, аварии. Выполнение норм охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии и противопожарной защиты при выполнении работ, во вверенном помещении. | 0 | 20 |
| | | Замечания по утрате и порче имущества. Обеспечение сохранности технологического оборудования, хозяйственного инвентаря, своевременное выявление и устранение мелких неисправностей. | 0 | 10 |
| | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| | Оперативность работы | Замечания по оперативности по распоряжению руководителя, заместителя директора. | 0 | 20 |
| | Осуществление дополнительных работ | Участие в проведении ремонтных работ в учреждении. | Постоянно | 20 |
| | | Благоустройство территории (весна, осень, лето) | Участие | 20 |
| | Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| | Качество выполняемых работ | Замечания по качеству: отсутствие замечаний по вопросам соблюдения пропускного режима. | 0 | 10 |
| | | отсутствие замечаний по ведению журналов регистрации посетителей, приема-передачи дежурства, журнала обхода территории. | 0 | 5 |

| | | | | |
|-------------|--|--|------------------|----|
| | | Осуществление контроля за въездом автомашин на территорию учреждения. Внимательность и ответственность, строгий контроль за въездом автомашин | постоянно | 10 |
| | | Контроль и выдача ключей от кабинетов. Ответственная выдача ключей. Ведение журнала выдачи. | постоянно | 10 |
| | Коммуникативная культура | Умение выстраивать эффективное взаимодействие с сотрудниками и посетителями учреждения. | отсутствие жалоб | 5 |
| гардеробщик | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| | Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности | Замечания администрации учебного заведения, надзорных органов, аварии. Выполнение норм охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии и противопожарной защиты при выполнении работ, во вверенном помещении. | 0 | 30 |
| | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| | Участие мероприятиях учреждения в | Обслуживание посетителей организуемые на мероприятия в учреждении (семинары, совещания, конкурсы и т. д) по распоряжению заместителей директора, директора. | 1 | 20 |

| | | | |
|--|---|-----------|----|
| Обеспечение сохранности имущества и его учет | Замечания по утрате и порче имущества. Отсутствие устных замечаний и докладных записок со стороны родителей и администрации, отсутствие краж и порчи личного имущества обучающихся (в случае кражи – своевременное принятие мер по обнаружению похитителя и украденных вещей); извещение администрации о нарушениях правил хранения вещей обучающихся. | 0 | 20 |
| Осуществление дополнительных работ | Участие в проведении ремонтных работ в учреждении, устранении аварийных ситуаций. | постоянно | 20 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Качество выполняемых работ | Замечания по качеству. Своевременное и качественное обслуживание обучающихся, недопущение опозданий обучающихся на занятия по причинам, связанным с работой гардероба. Недопущение нахождения в помещении гардероба посторонних лиц, включая работников учреждения. | 0 | 10 |

| | | | | |
|-----------------------------|--|--|------------------|----|
| | | Контроль за полным обеспечением гардероба номерками. Составление заявок на обновление номерков и оборудования гардероба. | постоянно | 10 |
| | Благоустройство территории учреждения | Зеленая зона, ландшафтный дизайн | постоянно | 5 |
| | Коммуникативная культура | Умение выстраивать эффективное взаимодействие с сотрудниками | отсутствие жалоб | 5 |
| уборщик служебных помещений | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| | Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности | Замечания администрации учебного заведения, надзорных органов, аварии. Отсутствие замечаний по санитарному состоянию убираемой площади, очистке урн от мусора | 0 | 15 |
| | | Отсутствие замечаний по санитарному состоянию туалетных комнат | 0 | 25 |
| | Обеспечение сохранности имущества и его учет | Замечания по утрате и порче имущества. Отсутствие фактов потери и порчи инвентаря | 0 | 5 |
| | | Своевременное получение инвентаря, средств уборки, подача заявок руководителю | постоянно | 5 |
| | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| | Оперативность работы | Замечания по оперативности. Своевременное устранение аварийных ситуаций, поручений руководителя | 0 | 10 |

| | | | |
|--|---|-----------|----|
| | Уборка особо загрязненных помещений, участков (после ремонта, отделочных или молярных работ), перед ремонтами | постоянно | 20 |
| Осуществление дополнительных работ | Участие в воспитательном процессе. Обслуживание мероприятий проводимых в учреждении | постоянно | 10 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Инициатива и творческий подход к организации | Предложения администрации учебного заведения по рациональному использованию имущества и материалов | 0 | 5 |
| Качество выполняемых работ | Замечания по качеству, Подготовка зданий к новому учебному году, отсутствие замечаний комиссии | 0 | 10 |
| | Соблюдение правил внутреннего распорядка и норм труда при выполнении работ (площадь, количество уборок в день, утепление окон, мытьё стёкол в год и т. д) | постоянно | 10 |
| Благоустройство территории учреждения | Зеленая зона, ландшафтный дизайн. На приусадебном участке по озеленению территории (посадка цветов, кустарников, стрижка газонов летом) | наличие | 30 |

| рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | |
|---|---|---|----|
| | Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности | Замечания администрации учебного заведения, надзорных органов, аварии. Выполнение норм охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии и противопожарной защиты при выполнении работ, во вверенном помещении | 0 |
| Обеспечение сохранности имущества и его учет | Замечания по утрате и порче имущества. Обеспечение сохранности имущества и содержание образцов в горячке во вверенном помещении | 0 | 10 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| Оперативность работы | Замечания по оперативности. Оперативное выполнение заявок по исправлению технических неполадок. Отсутствие устных замечаний и докладных записок, неисполненных заявок по журналу заявок от заведующих объектами инфраструктуры. | 0 | 10 |
| Осуществление дополнительных работ | Погрузочно-разгрузочные работы | постоянно | 20 |
| | Благоустройство территории (весна, осень, лето). Очистка крыш и сооружений от снега и льда (зимний период). | своевременно | 30 |

| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | | |
|---|--|--|---|------------------|---|
| Качество выполняемых работ | Замечания по качеству. Своевременное выполнение всех видов ремонтно-строительных работ (штукатурных, малярных, обоевых, бетонных, плотничных, столярных и др.) | | 0 | 10 | |
| | Обеспечение исправного состояния мебели, рабочего инструмента, замков и т.д. | | постоянно | 10 | |
| | Ресурсосбережение при выполнении работ | Экономия материальных средств. Без влияния на качество выполняемых работ | | постоянно | 5 |
| | Коммуникативная культура | Умение выстраивать эффективное взаимодействие с сотрудниками и посетителями учреждения | | отсутствие жалоб | 5 |
| заместителя директора по учебно-воспитательной работе, заместителя директора по воспитательной работе | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | |
| | Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса | Материально-техническая, ресурсная обеспеченность УВП | В соответствии с лицензией | 10% | |
| | | Наличие высококвалифицированных педагогических кадров | Положительная динамика аттестации педагогических кадров на квалификационную Категорию | 5% | |
| | | | Координация работы по прохождению педагогическими работниками стажировок, курсов повышения квалификации (100% выполнения плана) | 5% | |

| | | | | |
|--|--|--|--|-----|
| | | Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда | Организация выполнения требований по охране труда учащихся и работников и обеспечения безопасности условий учебного процесса, качественное ведение документации, отсутствие травматизма | 5% |
| | | Система непрерывного развития педагогических кадров | Наличие реализации программы развития педагогических кадров | 10% |
| | | | Руководство профессиональными объединениями педагогов (проектными командами, творческими, проблемными группами) | 5% |
| | | | Повышение профессиональной компетентности в сетевом образовательном пространстве разного уровня: представление собственного инновационного опыта, опыта школы на разных уровнях участия (семинары, педагогические мастерские, мастер-классы, круглые столы, стажерские площадки, публикации и др.), подтвержденное культурно оформленным выступлением по заданной тематике | 10% |
| | | Организация обеспечения учащихся горячим питанием | Отсутствие жалоб | 10% |

| | | | |
|---|--|--|-----|
| | | Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и укреплению здоровья учащихся | 10% |
| | Создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей | Обеспечение деятельности комиссии по контролю за качеством питания, своевременность оформления предложений и управленческих решений | 5 % |
| | | Проведение просветительской работы по укреплению здоровья и профилактике заболеваемости, пропаганда здорового образа жизни с привлечением специалистов | 5 % |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| Обеспечение качества образования в учреждении | Показатели качества по результатам аттестации | Нениже 30% | 10% |
| | Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы | Участие в конкурсах инновационных учреждений, участие педагогов в профессиональных конкурсах | 10% |
| | | Победы в конкурсах инновационных учреждений, победы педагогов в профессиональных конкурсах | 20% |
| | Достижения обучающихся в олимпиадах, конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях | Наличие призов и победителей | 20% |

| | | | |
|---|--|---|-----|
| | Отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися | 0 | 10% |
| | | Снижение количества учащихся, состоящих на учете в КДН, УДН (положительная динамика по сравнению с предыдущим периодом) | 5% |
| | Охват учащихся системой дополнительного образования на базе ОУ | Организация спектра инновационных видов деятельности, вовлекающих учащихся в общественно-ценностные социализирующие отношения (не ниже 70% от общего контингента) | 10% |
| Сохранность контингента обучающихся | Наполняемость классов в течение года в соответствии с планом комплектования | Движение учащихся в пределах 1-2% от общей численности | 10% |
| Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий | Курирование и ведение баз автоматизированного сбора информации | Отсутствие замечаний по ведению баз автоматизированного сбора информации | 5% |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Эффективность управленческой деятельности | Управление учебно-воспитательным процессом на основе программ и проектов | Использование современных форм контроля и оценки успешности обучения и воспитания школьников, в том числе в рамках внедрения ФГОС | 5% |
| | Формирование позитивного имиджа школы | Распространение успешного опыта школы в сфере социального партнерства | 5% |
| | Обеспечение благоприятного психологического климата в коллективе, способствующего решению задач учреждения | Отсутствие конфликтных ситуаций | 10% |

| | | | | | |
|---|--|---|---|-----|-----|
| заместителя директора, заместителя директора по административно- хозяйственной работе | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | |
| | Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса | Материально-техническая, ресурсная обеспеченность УВП | В соответствии с лицензией | 10% | |
| | | Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда | Отсутствие предписаний надзорных органов или устранения предписаний в установленные сроки | | 20% |
| | | | Организация выполнения требований по охране труда учащихся и работников и обеспечения безопасности условий учебного процесса, качественное ведение документации, отсутствие травматизма | | 10% |
| | | | Высокая сохранность или рациональное использование энерго-водных ресурсов (при экономии) | | 15% |
| | | | Качественное проведение инвентаризации товарно-материальных ценностей школы | | 25% |
| | | | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | |
| Эффективность управленческой деятельности | Эффективность финансово-хозяйственной деятельности | Плановое исполнение бюджета | 30% | | |
| | | Своевременность и качественное проведение текущих и капитальных ремонтов | 30% | | |
| | | Обеспечение сохранности имущества учреждения в соответствии с нормативными сроками его эксплуатации | 20% | | |
| | Управленческие инициативы по развитию учреждения. | Оперативность и качество выполнения поручений и производственных заданий. Инициатива, творчество, самостоятельный подход при выполнении работы в интересах развития учреждения. | 15% | | |

| | | | | |
|--|---|---|--------------|----|
| Эффективное использование современных систем работы с информацией, документами | Разработка и ведение базы, банка данных, каталогов, архивов. Качественное ведение электронной базы данных работников и воинского учёта. | без замечаний | 5% | |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | |
| Управленческая культура | Подготовка локальных, нормативных актов учреждения, исходящей документации, отчетной документации | Соответствие локальных нормативных актов учреждения нормам действующего законодательства, своевременно и качественно предоставление отчетной документации | 10% | |
| | Обеспечение благоприятного психологического климата в коллективе, способствующего решению задач учреждения | Отсутствие конфликтных ситуаций в коллективе | 10% | |
| руководитель структурного подразделения | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| | Стабильность коллектива сотрудников | Соотношение уволившихся к численности сотрудников структурного подразделения | от 0% до 2% | 20 |
| | | | до 5% | 10 |
| | | Доля молодых специалистов от общего числа сотрудников отдела | от 20 до 40% | 10 |
| | | | свыше 40% | 40 |
| | Продвижение достижений и возможностей структурного подразделения | Количество публикаций, презентаций и т.д. в квартал | до 2 шт. | 10 |
| | | | более 2 шт. | 20 |
| | Увеличение спроса на услуги структурного подразделения и учреждения | Увеличение количества участников на 10% | 5 | |
| | | на 50% | 10 | |

| | | | |
|--|--|--|---|
| Обеспечение качества образования в учреждении | Программирование и рефлексия профессионального опыта развития | Наличие и реализация программ и проектов (оформленные результаты) | 30 |
| | | Обеспечение государственно-общественного характера управления ОУ (организация работы управляющего совета, органов ученического самоуправления, включенность в их деятельность) | 5 |
| | | Инициатива, творчество, самостоятельный подход при выполнении работы в интересах развития учреждения | Эффективность организации различных форм внеклассной и внешкольной работы (деятельность привела к качественным изменениям в содержании, организации и результативности внеклассной и внешкольной работы ОУ) |
| Эффективность управленческой деятельности | Управление учебно-воспитательным процессом на основе программ и проектов | Использование современных форм контроля и оценки успешности обучения и воспитания школьников (зафиксировано документально) | 5 |
| | | Организация мотивационно-стимулирующей деятельности педагогов | 10 |
| | | Выстраивание эффективной системы внешних связей, влияющих на повышение качества образования | 10 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| Выполнение плана работы структурного подразделения на уровне установленных показателей | Процент выполнения запланированных работ | 100% | 20 |
| | | 80% | |

| | | | |
|---|--|--|--------|
| Результативность собственного участия в профессиональных конкурсах и мероприятиях | Степень участия | призер | 2 0 |
| | | участник | 1 0 |
| Формирование позитивного имиджа образовательного учреждения в местном сообществе | Активное участие в брендинговой политике учреждения | Отсутствие замечаний по ведению баз автоматизированного сбора информации | 5 |
| | | Создание и организация системного функционирования сайта или страницы, обновление информации не реже 3-х раз в месяц | 5 |
| | | Наличие положительных публикаций, репортажей о деятельности ОУ | 1 5 |
| Сохранение здоровья учащихся | Создание и реализация программ проектов, направленных на сохранение здоровья детей | Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению здоровья учащихся (охват не менее 60% учащихся) | 1 0 |
| | | Охват разных категорий детей мероприятиями по оздоровлению, отдыху и занятости в каникулярный период (положительная динамика по сравнению с предыдущим периодом) | 1 0 |
| | | Разработка, оформление и представление дидактического материала по обеспечению в ходе учебного процесса здоровьесберегающих режимов | 5 |
| | | Разработка, оформление и внедрение проекта (модели) образовательной среды, обеспечивающей формирование ценности здорового образа жизни | 30 |

| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
|--|--|--|-----|
| Привлечение дополнительных ресурсов для повышения качества осуществляемой деятельности | Наличие дополнительного ресурса | За каждый привлеченный ресурс | 15 |
| Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса | Достижения обучающихся в олимпиадах, конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях | Наличие призеров и победителей, положительная динамика по данному показателю | 10 |
| | Создание педагогами авторских образовательных программ, спецкурсов, методик, получивших положительную рецензию и реализуемых в УВП | не менее 2 | 5 |
| | Наличие классов, групп, в которых реализуются вариативные образовательные программы, программы профильного обучения, наличие авторских дополнительных образовательных программ | не менее 3 | 5 |
| Заведующий библиотекой | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | |
| | Создание системы работы по повышению мотивации обучающихся к чтению | Количество обучающихся и работников учреждения, пользующихся фондом библиотеки (показатели библиотеки) | 80% |

| | | | |
|--|---|--|----|
| Совершенствование информационно-библиотечной системы учреждения | Создание программы развития информационно-библиографического пространства учреждения | Наличие программы развития | 10 |
| | | Выполнение программы развития | 10 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| Сохранность библиотечного фонда | Количество списываемой литературы библиотечного фонда | Менее 20% фонда | 10 |
| | Работа с учебной литературой | 100% обеспечение учебниками | 5 |
| Осуществление текущего информирования коллектива педагогов и обучающихся | Проведение уроков информационной культуры. | 1 раз в четверть | 10 |
| | Проведение дней информирования. | 1 раз в четверть | 10 |
| Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса | Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями школы, округа, района, города) | Обеспечение работы в соответствии с планом | 20 |
| Стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу обучающихся | Участие школьников в мероприятиях различного уровня (конкурсах, олимпиадах, фестивалях, научно-практические конференции и др.) | - участник | 3 |
| | | - призер, победитель | 7 |
| Организация мероприятий, повышающих авторитет школы как общественно-активной школы | Деятельность, направленная на формирование положительного имиджа | Участие в подготовке и проведении массовых мероприятий для родителей, организаций, сотрудничающих со школой. | 3 |
| | Инициатива, творчество, самостоятельный подход при выполнении работы в интересах развития учреждения. | Оперативность и качество выполнения поручений и производственных заданий администрации. | 2 |

| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | |
|---|---|---|---|---------|
| | Высокий уровень профессионального мастерства | Систематическая работа по повышению педагогического мастерства (семинары, самообразование, курсы повышения квалификации), использование полученного опыта в своей профессиональной деятельности | Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов | 20 |
| методист | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| | Методическое сопровождение процесса: разработки, апробации и внедрения инновационных программ, технологий, методов | Наличие оформленных программ, технологий, методов педагогических кадров | Одна | 20 |
| | | | Более одной | 60 |
| | Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса | Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями школы, округа, района, города) | Обеспечение работы в соответствии с планом | 20 |
| | | Участие в работе аттестационной комиссии, экспертной комиссии, психолого-педагогическом консилиуме учреждения, творческой группы | Постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации | 10 |
| | Выплаты за интенсивность высокие результаты работы | | | |
| | Выполнение методической работы | Доля выполненных работ | 80% 100% | 5 20 |
| Достижения педагогических кадров, участие | Степень участия | Уровень школы - участник - призёр | 5 10 | |

| | | | |
|--|--|--|---------|
| профессиональных конкурсах, конкурса методических материалов, образовательных программ и т.п. | | Уровень района - участник - призер | 5 15 |
| | | Уровень города - участник - призер | 5 20 |
| | | Уровень края, РФ - участник - призер | 5 30 |
| Организация мероприятий, повышающих авторитет школы как общественно-активной школы | Инициатива, творчество, самостоятельный подход при выполнении работы в интересах развития учреждения | Оперативность качество выполнения поручений производственных заданий администрации. | 2 |
| | Деятельность, направленная и формирование положительного имиджа школы | Участие в подготовке и проведении массовых мероприятий для родителей, организаций, Сотрудничающих со школой. | 3 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Описание педагогического опыта | Количество изданных публикаций, представленных в профессиональных средствах массовой информации | 1 | 50 |
| | | 2 и более | 100 |
| Организация повышения профессионального мастерства педагогов | Проведение мастер-классов для педагогов по трансляции методов, форм технологий | 1 раз в квартал | 15 |
| | | 2 раза в квартал | 30 |
| Разработка проектов, методических материалов | Наличие собственных проектов, методически материалов | 1 | 50 |
| | | Более 1 | 100 |

Приложение № 2
к "Положению об оплате труда работников
муниципального автономного общеобразовательного учреждения
"Средняя школа № 156 имени Героя Советского Союза Ерофеева Г.П.»

Виды и размеры персональных выплат работникам школы

| № п/п | Виды и условия персональных выплат | Размер оклада (должностно му окладу)* |
|----------|--|--|
| 1 | Выплата за опыт работы в занимаемой должности <*>: | |
| | от 1 года до 5 лет | |
| | при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения***; | 5% |
| | при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения***; | 15% |
| | при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***> | 20% |
| | при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <***> | 15% |
| | при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <*> при условии соответствия почетного звания профилю учреждения | 20% |
| | от 5 до 10 лет | |
| | при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения***; | 15% |
| | при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения***; | 25% |
| | при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***> | 30% |
| | при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <***> | 25% |
| | при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <*> при условии соответствия почетного звания профилю учреждения | 30% |
| | свыше 10 лет | |
| | при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения***; | 25% |
| | при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения***; | 35% |
| | при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***> | 40% |
| | при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <***> | 35% |

| | | |
|----|---|-------------|
| | при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <*> при условии соответствия почетного звания профилю учреждения | 40% |
| 2. | Специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с муниципальными образовательными учреждениями либо продолжающим работу в образовательном учреждении. Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения | 20% |
| 3. | - учителям и иным педагогическим работникам за проверку письменных работ в образовательных учреждениях (пропорционально нагрузке): | |
| | истории, биологии и географии | 5% |
| | физики, химии, иностранного языка | 10% |
| | математики | 20% |
| | начальных классов | 20% |
| | русского языка и литературы | 25% |
| 4. | -учителям и иным педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя <*****> | 2700 руб. |
| 5. | - учителям и иным педагогическим работникам за заведование элементами инфраструктуры <*****>: | 10% |
| | кабинетами, лабораториями, | |
| | учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами | 20% |
| 6. | Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы <*****> | |
| | В одном классе | 5 000 руб. |
| | В двух и более классах | 10 000 руб. |

<*> Расчет персональных стимулирующих выплат производится от оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов

<*> Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются.

Для педагогических работников учитывается работа по профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)

<***> Производится при условии соответствия почетного звания профилю учреждения или профилю педагогической деятельности

(преподаваемых дисциплин).

Выплаты производятся сверх месячной заработной платы (с учетом компенсационных выплат, в том числе доплаты до размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), и выплат стимулирующего характера).

На выплаты начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

<*****> Размер выплаты педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя определяется исходя из расчета 2700 рублей в месяц за выполнение функций классного руководителя в классе с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для учреждений соответствующими типовыми положениями об образовательных учреждениях.

Для классов, наполняемость которых меньше установленной, размер вознаграждения уменьшается пропорционально численности обучающихся.

<*****> От минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (без учета нагрузки)».

«<*****> Выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство осуществляется с применением районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненного к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями.

Финансовое обеспечение выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство осуществляется за счет средств иного межбюджетного трансфера на ежемесячное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций, предоставляемого из краевого бюджета».

Приложение № 3
к "Положению об оплате труда работников
муниципального автономного общеобразовательного учреждения
"Средняя школа № 156 имени Героя Советского Союза Ерофеева Г.П.»

**Виды выплат стимулирующего характера,
размер и условия осуществления, критерии оценки результативности
и качества деятельности для заместителей директора**

| Должности | Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения | Условия | | Размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы |
|--|---|---|---|---|
| | | наименование | индикатор | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| заместитель директора по учебно-воспитательной, воспитательной работе | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| | Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса | Материально-техническая, ресурсная обеспеченность УВП | В соответствии с лицензией | 10% |
| | | Наличие высококвалифицированных педагогических кадров | Положительная динамика аттестации педагогических кадров на квалификационную категорию | 5% |
| | | | Координация работы по прохождению педагогическими работниками стажировок, курсов повышения квалификации (100% выполнения плана) | 5% |
| Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда | Организация выполнения требований по охране труда учащихся и работников и обеспечения безопасности условий учебного процесса, качественное ведение документации, отсутствие травматизма | 5% | | |

| | | | | |
|--|---|---|--|-----|
| | Система непрерывного развития педагогических кадров | Наличие и реализация программы развития педагогических кадров | 10% | |
| | | Руководство профессиональными объединениями педагогов (проектными командами, творческими, проблемными группами) | 5% | |
| | | Повышение профессиональной компетентности в сетевом образовательном пространстве разного уровня: представление собственного инновационного опыта, опыта школы на разных уровнях участия (семинары, педагогические мастерские, мастер-классы, крутые столы, стажерские площадки, публикации и др.), подтвержденное культурно оформленным выступлением по заданной тематике | 10% | |
| | Сохранение здоровья учащихся | Организация обеспечения учащихся горячим питанием | Отсутствие жалоб | 10% |
| | | Создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей | Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и укреплению здоровья учащихся | 10% |

| | | | | |
|---|--|--|--|-----|
| | | | Обеспечение деятельности комиссии по контролю за качеством питания, своевременность оформления предложений и управленческих решений | 5% |
| | | | Проведение просветительской работы по укреплению здоровья и профилактике заболеваемости, пропаганда здорового образа жизни с привлечением специалистов | 5% |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | |
| Обеспечение качества образования в учреждении | Показатели качества по результатам аттестации | Не ниже 30% | | 10% |
| | Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы | Участие в конкурсах инновационных учреждений, участие педагогов в профессиональных конкурсах | | 10% |
| | | Победы в конкурсах инновационных учреждений, победы педагогов в профессиональных конкурсах | | 10% |
| | | Наличие и реализация программ и проектов | | 10% |
| | Достижения обучающихся в олимпиадах, конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях | Наличие призеров и победителей | | 20% |
| | Отсутствие | 0 | | 10% |

| | | | | |
|--|---|---|---|-----|
| | | правонарушений, совершенных обучающимися | Снижение количества учащихся, состоящих на учете в КДН, УДН (положительная динамика по сравнению с предыдущим периодом) | 5% |
| | | Охват учащихся системой дополнительного образования на базе ОУ | Организация спектра инновационных видов деятельности, вовлекающих учащихся в общественно-ценностные социализирующие отношения (не ниже 70% от общего контингента) | 10% |
| | Сохранность контингента обучающихся | Наполняемость классов в течение года в соответствии с планом комплектования | Движение учащихся в пределах 1-2% от общей численности | 10% |
| | Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий | Курирование и ведение баз автоматизированного сбора информации | Отсутствие замечаний по ведению баз автоматизированного сбора информации | 5% |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | |
| | Эффективность управленческой деятельности | Управление учебно-воспитательным процессом на основе программ и проектов | Использование современных форм контроля и оценки успешности обучения и воспитания школьников, в том числе в рамках внедрения ФГОС | 5% |
| | | Формирование позитивного имиджа школы | Распространение успешного опыта школы в сфере социального партнерства | 5% |

| | | | | |
|--|--|--|---|-----|
| | | Обеспечение благоприятного психологического климата в коллективе, способствующего решению задач учреждения | Отсутствие конфликтных ситуаций | 10% |
| заместитель директора по административно-хозяйственной работе | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| | Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса | Материально-техническая, ресурсная обеспеченность УВП | В соответствии с лицензией | 10% |
| | | Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда | Отсутствие предписаний надзорных органов или устранения предписаний в установленные сроки | 20% |
| | | | Организация выполнения требований по охране труда учащихся и работников и обеспечения безопасности условий учебного процесса, качественное ведение документации, отсутствие травматизма | 10% |
| | | | Высокая сохранность или рациональное использование энерго-водных ресурсов (при экономии) | 15% |
| | | | Качественное проведение инвентаризации товарно-материальных ценностей школы | 25% |
| | | | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | |
| | Эффективность управленческой деятельности | Эффективность финансово-хозяйственной деятельности | Плановое исполнение бюджета | 30% |
| Своевременность и качественное проведение текущих и капитальных ремонтов | | | 30% | |

| | | | | |
|--|--|--|--|-----|
| | | | Обеспечение сохранности имущества учреждения в соответствии с нормативными сроками его эксплуатации | 20% |
| | | Управленческие инициативы по развитию учреждения. | Оперативность и качество выполнения поручений и производственных заданий. Инициатива, творчество, самостоятельный подход при выполнении работы в интересах развития учреждения. | 15% |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | |
| Управленческая культура | Подготовка локальных, нормативных актов учреждения, исходящей документации, отчетной документации | Соответствие локальных нормативных актов учреждения нормам действующего законодательства, своевременно и качественное предоставление отчетной документации | | 10% |
| | Обеспечение благоприятного психологического климата в коллективе, способствующего решению задач учреждения | Отсутствие конфликтных ситуаций в коллективе | | 10% |

Приложение №4
к "Положению об оплате труда работников
муниципального автономного общеобразовательного учреждения
"Средняя школа № 156 имени Героя Советского Союза Ерофеева Г.П.»

Стимулирующие выплаты по итогам работа работникам школы

| Критерии оценки результативности и качества труда | Условия | | Количество баллов к окладу |
|--|---|---|----------------------------|
| | наименование | индикатор | |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Степень освоения выделенных бюджетных средств | процент освоения выделенных бюджетных средств | от 90% выделенного объема | 25 |
| | | 95% выделенного объема | 50 |
| Объем ввода законченных ремонтом объектов | текущий ремонт | выполнен в срок, | 25 |
| | капитальный ремонт | качественно, в полном объеме | 50 |
| Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда | применение нестандартных методов работы | | 50 |
| Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью учреждения | задание выполнено | в срок, в полном объеме | 15 |
| | | в срок, в полном объеме два и более заданий | 50 |
| Достижение высоких результатов в работе за определенный период | оценка результатов работы | наличие динамики в результатах | 50 |
| Участие в инновационной деятельности | наличие реализуемых проектов | участие | 50 |
| Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий проведение важных работ, мероприятий | наличие важных работ, мероприятий | участие в одном мероприятии | 15 |
| | | участие в двух и более мероприятиях | 50 |

Приложение №5
к «Положению об оплате труда работников
муниципального автономного общеобразовательного учреждения
"Средняя школа № 156 имени Героя Советского Союза Ерофеева Г.П.»

Размер выплат по итогам работы директору, заместителям директора

| Критерии оценки результативности и качества труда | Условия | | размер к окладу (должностному окладу), ставке зарыботной платы |
|--|--|---|---|
| | наименование | индикатор | |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Степень освоения выделенных бюджетных средств | процент освоения | от 98% до 99% | 70% |
| | выделенных бюджетных средств | от 99,1% до 100% | 100% |
| Проведение ремонтных работ | текущий ремонт | выполнен в срок, | 25% |
| | капитальный ремонт | качественно, в полном объеме | 50% |
| Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году | учреждение принято надзорными органами | без замечаний | 50% |
| Участие в инновационной деятельности | наличие реализуемых проектов | реализация проектов | 100% |
| Организация и проведение важных работ, мероприятий | наличие важных работ, мероприятий | международные | 90% |
| | | федеральные | 80% |
| | | межрегиональные | 70% |
| | | региональные внутри учреждения | 60% 50% |
| Повышение эффективности (сокращение) бюджетных расходов | Проведение мероприятий по снижению потребления коммунальных услуг (ресурсосбережение) без учета благоприятных погодных условий | Уменьшение объема фактически потребляемых учреждением энергоресурсов не менее чем на 3% в год | 10% |

Приложение № 6 к «Положению
об оплате труда работников
муниципального автономного общеобразовательного
учреждения "Средняя школа № 156 имени Героя Советского
Союза Ерофеева Г.П.»

Предельные уровни соотношения
среднемесячной заработной платы руководителей, их
заместителей муниципальных образовательных учреждений
города Красноярска и
среднемесячной заработной платы работников (без учета
руководителей,
заместителей руководителей и главных бухгалтеров)

| № п/п | Наименование | Кратность |
|----------|---|-----------|
| 1. | Муниципальные образовательные учреждения г. Красноярска | |
| 1.1. | Руководитель | 3,7 |
| 1.2. | Заместитель руководителя | 2,8 |



Исполнительный директор
МАОУ СП № 156
Е.Г. Комиссарова

Промышленно, промышленно
и специально печатью *Е.Г. Комиссарова*