# муниципальное автономное общеобразовательное учреждение

«Средняя школа № 141»

ул. Воронова, д. 18г, г. Красноярск, 660131

телефон: (391) 220-30-60 факс: (391) 220-30-60, E-mail: school.141@mail.ru ОКПО 55133662, ОГРН 1022402486215, ИНН/КПП 2465041317/246501001

Согласовано

Председатель первичной профсоюзной организации

Руднева А.Ю.

Утверждаю Директор школы № 141

МЭ КОИЛА НОПЧИП Т.В.

Приказ № 03-011-292р от 01.07.2022г.

# положение

# об оплате труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя школа №141»

(с внесенными изменениями на основании Постановления Главы г. Красноярска от 01.07.2022 № 572 «О внесении изменений в постановление администрации города om 27.01.2010 № 14»)

#### І. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящее положение (далее Положение) регулирует порядок, условия оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя школа №141», координацию деятельности которой осуществляет главное управление образования администрации города Красноярска.
- 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 (изменений), локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда.

Система оплаты труда работников учреждения устанавливается 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.
  - 1.4. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя следующие элементы оплаты труда:
  - оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;
  - выплаты компенсационного характера;
- 1.5. При переходе на систему оплаты труда, установленную настоящим Положением, 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 настоящим Положением, 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 о бюджете города.
- 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) муниципального учреждения.
- 1.9. Работникам учреждения в случаях, установленных настоящим Положением, осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

#### II. ОКЛАДЫ (ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ) СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

- 2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются руководителем учреждения 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, принятых с учетом мнения представительного органа работников.
- 2.2. 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:

«F	Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
	1	2
	рессиональная квалификационная группа должностей ков учебно-вспомогательного персонала первого уро	
	-	3 334
Проф		
работни	ков учебно-вспомогательного персонала второго уро	реня стана
1-й квалификационный уро	рвень	3 511*
2-й квалификационный уро	3 896	
Проф	рессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	Á
1-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	5 760
21	при наличии высшего профессионального образования	6 556
2-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6 029
	при наличии высшего профессионального образования	6 866
3-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6 603
	при наличии высшего профессионального образования	7 521
4-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	7 226
	при наличии высшего профессионального образования	8 234

<sup>\*</sup> Для должности «младший воспитатель» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 3 964 руб.

2.4 Минимальные размеры окладов специалистов и служащих общеотраслевых 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

1	2	
Профессиональная квалификационная группа		
«Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1-й квалификационный уровень	3 511	
2-й квалификационный уровень	3 704	
Профессиональная квалификационная группа		
«Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
1-й квалификационный уровень		
2-й квалификационный уровень	4 282	
3-й квалификационный уровень	4 704	
4-й квалификационный уровень	5 937	
Профессиональная квалификационная группа		
«Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	,	
1-й квалификационный уровень		
2-й квалификационный уровень	4 704	
3-й квалификационный уровень	5 164	
4-й квалификационный уровень	6 208	

Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки должности «специалист по охране труда» устанавливается в размере 4 282 руб.

заработной платы по

Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки

заработной платы по

должности «специалист по закупкам» устанав-ливается в размере 4 282 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	Í
руководителей структурных подразделений	
1-й квалификационный уровень	8 565
2-й квалификационный уровень	9 207
3-й квалификационный уровень	9 933
Профессиональная квалификационная группа	
«Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
2-й квалификационный уровень	4 282
3-й квалификационный уровень	4 704
4-й квалификационный уровень	5 937
5-й квалификационный уровень	6 706
Профессиональная квалификационная группа	
«Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
5-й квалификационный уровень	7 248
Профессиональная квалификационная группа	
«Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня	
1-й квалификационный уровень	7 790
2-й квалификационный уровень	9 025
3-й квалификационный уровень	9 718»

2.6. Минимальные размеры окладов работников культуры, искусства и кинематографии устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 N570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии":

Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры,	при наличии среднего профессионального образования	4704 рубля
искусства и кинематографии ведущего звена» библиотекарь	при наличии высшего профессионального образования	5 937 рублей

Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности «заведующий библиотекой» устанавливается в размере 7 248 руб.»;

2.7. 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 квалификациональная квалификациональна	онная группа	1
«Общеотраслевые профессии рабочих	к первого урс	«RHAC
1-й квалификационный уровень		3 016
2-й квалификационный уровень		3 161
Профессиональная квалификационная группа		
«Общеотраслевые профессии рабочих	к второго урс	«RHAC
1-й квалификационный уровень		3 511
2-й квалификационный уровень		4 282
3-й квалификационный уровень		4 704
4-й квалификационный уровень		5 667»

- 2.8. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждений могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов, ставок в следующих случаях:
  - 2.8.1. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы определяется по формуле:

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

где

О - 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;

К - повышающий коэффициент.

- 2.8.2. Увеличение минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы осуществляется посредством применения к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы повышающих коэффициентов.
- 2.8.3. Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения, установленным в пунктах 2.8.4 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.
  - 2.8.4. Для педагогических работников устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к

N 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
	второй квалификационной категории	10
2	За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания:	
	для педагогических работников общеобразовательных учреждений	35
	для педагогических работников прочих образовательных учреждений, муниципальных учреждений для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи	20

#### 2.8.5. Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$$K = K_1 + K_2,$$

где:

 $K_1$  - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 1 таблицы пункта 2.8.4 настоящего Положения;

 $K_2$  - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 2 таблицы пункта 2.8.4 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:

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

где:

 $\mathcal{Q}_{1}$  - фонд оплаты труда педагогических работников, рассчитанный для установления повышающих коэффициентов;

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

$$Q_1 = Q - Q_{\text{exp}} - Q_{\text{cmum}} - Q_{\text{omn}},$$

где:

Q - общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

 $Q_{\it cap}$  - 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;

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

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

Если К > 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:
- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
  - выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- 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 положениях об оплате труда учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.
- 3.3. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников учреждений 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 учреждения на основании статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации.
- 3.5. Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.
- 3.6. Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается работникам учреждения 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:

N п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	За работу в образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития) (кроме медицинских работников) <*>	20
2	Руководителям образовательных учреждений, имеющих отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении.	15
	Руководителям, работникам общеобразовательных школ-интернатов, непосредственно занятым в таких классах (группах)	20

	туберкулезной инфекции	
4	Руководителям, педагогическим работникам и другим специалистам центров психолого- педагогической, медицинской и социальной помощи, психолого-медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов	20
5	За работу в группах для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в общеобразовательных учреждениях	20
7	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
3	Работникам организаций (структурных подразделений), осуществляющих оздоровление и (или) отдых обучающихся, воспитанников за систематическую переработку сверхнормальной продолжительности рабочего времени	15
)	Водителям легковых автомобилей за ненормированный рабочий день	25
10	За работу в оздоровительных образовательных учреждениях санаторного типа (классах, группах) для детей, нуждающихся в длительном лечении, в группах оздоровительной направленности в дошкольных образовательных учреждениях	20
1	За работу в общеобразовательных школах-интернатах	15
2	За ненормированный рабочий день	15% <**>
3	Работникам, непосредственно участвующим в оказании противотуберкулезной помощи, занятие которых связано с опасностью инфицирования микробактериями туберкулеза в санаторных образовательных организациях (классах, группах), группах оздоровительной направленности в дошкольных образовательных учреждениях для детей, инфицированных туберкулезом	25
4	Руководителям дошкольных образовательных учреждений, имеющих группы оздоровительной направленности для детей с туберкулезной интоксикацией	15

<sup>&</sup>lt;\*> Без учета повышающих коэффициентов.

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

<sup>&</sup>lt;\*\*> В образовательных учреждениях, имеющих классы или группы для детей с ограниченными возможностями здоровья. Оплата труда педагогических работников производится только за часы занятий, которые они ведут в этих классах и группах.

### 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 коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения, принятыми с учетом мнения представительного органа работников.
- 4.3. Работникам учреждений по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, 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 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 учреждениями на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, руководителю учреждения, за исключением 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 руководителям учреждений.
  - 4.5. Виды выплат должны отвечать уставным задачам учреждения.
- 4.6. Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.
- 4.7. Руководитель учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления учреждения.
- 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 руководителем учреждения ежемесячно, ежеквартально или на год.
- 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 общеобразовательных учреждений, муниципальных учреждений для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи, определяются согласно приложению 1
- 4.11. 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 дошкольных образовательных учреждений определяются согласно приложению 2 к настоящему Положению.
- 4.11.1. 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 образовательных учреждений дополнительного образования детей определяются согласно приложению 11 к настоящему Положению.
- 4.13. При осуществлении выплат, предусмотренных пунктами 4.10, 4.11, 4.11.1, 4.15, могут применяться иные

критерии оценки результативности и качества труда работников, не предусмотренные приложениями 1, 2, 5, 11 к настоящему Положению.

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

Размер персональных выплат работникам устанавливается согласно приложению 4 к настоящему

Положению.

4.14.1. 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 величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом для каждого работника как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Исчисленная в соответствии с настоящим пунктом персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) 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.

4.14.2. 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.

4.15. При выплатах по итогам работы учитывается: объем освоения выделенных бюджетных средств; объем ввода законченных ремонтом 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 учреждении устанавливается в соответствии с приложением 5 к настоящему Положению.

4.16. При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за и Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения, определяется по формуле:

$$C = C_{1, \delta_{\alpha_{1}, \alpha_{2}}} \times \mathcal{B}_{i}$$

гле:

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

 $C_{16\omega aa}$  - стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый период;

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

$$C_{1 \, \delta u \pi \pi a} = \left( Q_{cmum} - Q_{cmum \, pyk} \right) / \sum_{i=1}^{n} B_{i},$$

гле:

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

 $Q_{cmuu\ pyk}$  - 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.

$$Q_{cmum}$$
 не может превышать  $Q_{cmum}$  1.

$$Q_{cmum1} = Q_{sn} - Q_{cap} - Q_{omn},$$

где:

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

 $Q_{\scriptscriptstyle 3n}$  - 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;

 $Q_{\varepsilon,p}$  - 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;

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

$$Q_{omn} = Q_{\text{Ga3}} \times N_{omn} / N_{\text{Eigh}},$$

гле:

 $Q_{\it fais}$  - 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;

 $N_{\it cmn}$  - 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;

 $N_{200}$  - количество календарных дней в месяц в плановом периоде.

#### V. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

- 5.1. Работникам учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться выплата единовременной материальной помощи.
  - 5.2. Единовременная материальная помощь работникам учреждения оказывается по решению руководителя

учреждения в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

- 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 ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

6.1. Оплата труда заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения 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 заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения необходимо обеспечить не превышение предельного уровня соотношения, установленного в соответствии с пунктом 6.29 настоящего раздела, при условии выполнения заместителем руководителя, главным бухгалтером 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 руководителя учреждения 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, в соответствии с приложением 6 к настоящему Положению.
- 6.4. Руководителю учреждения группа по оплате труда 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 ходатайств 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 учреждения, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, согласно приложению 7 к настоящему Положению.
- 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 N 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 N 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 и главных бухгалтеров устанавливаются руководителем учреждения на 10 30 процентов ниже размеров должностных окладов руководителя учреждения.
- 6.9. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру 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 руководителю учреждения 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 руководителю учреждения, составляет до 40 должностных окладов руководителя учреждения в год с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями..

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

6.12.1. Должностные оклады устанавливаются с учетом ведения педагогической) работы.

Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, может осуществляться как в основное рабочее время, так и за его пределами в зависимости от ее характера и качества выполнения работы по основной должности.

- 6.13. Распределение фонда стимулирования руководителя учреждения осуществляется ежеквартально комиссией по установлению окладов и стимулирующих выплат, образованной главным управлением образования администрации города (далее комиссия).
- 6.14. Территориальные отделы представляют в комиссию аналитическую информацию о показателях деятельности учреждения, в том числе включающую мнение органов самоуправления образовательного учреждения, 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 раздельно.

- 6.17. Руководителю учреждения 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) без учета повышающих коэффициентов.

- 6.18. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для заместителей и главного бухгалтера общеобразовательного учреждения устанавливается согласно приложению 8 к настоящему Положению.
- 6.21. Заместителям и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются следующие виды персональных выплат:

N п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу)
		окладу)

1	2	3
2	Сложность, напряженность и особый режим работы, наличие филиалов:	
	до 3	15%
	свыше 3	45%
3	Опыт работы в занимаемой должности <*>:	
	от 1 года до 5 лет	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" <**>	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	35%
	"Заслуженный" <**>	

<sup>&</sup>lt;\*> Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются.

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

<sup>&</sup>lt;\*\*> Производится при условии соответствия ученой степени или почетного звания профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

6.22. Выплаты стимулирующего характера для руководителя учреждения, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, устанавливаются на срок не более трех месяцев в процентах от должностного оклада.

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

Персональные выплаты руководителю учреждения устанавливаются по решению главного управления образования администрации города на срок не более одного года.

6.23. Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается и может выплачиваться заместителям и главному бухгалтеру по следующим основаниям:

Критерии оценки	Условия		Предельный размер к
результативности и качества труда	наименование	индикатор	окладу (должностному окладу), ставке
1	2	3	4
Степень освоения	процент освоения	от 98% до 99%	70%
выделенных бюджетных средств	выделенных бюджетных средств	от 99,1% до 100%	100%
Проведение	текущий ремонт	выполнен в срок,	25%
ремонтных работ	капитальный ремонт	качественно, в полном объеме	50%
Подготовка	учреждение принято	без замечаний	50%
образовательного учреждения к новому учебному году	надзорными органами		
Участие в инновационной деятельности	наличие реализуемых проектов	реализация проектов	100%
Организация и	наличие важных	международные	90%
проведение важных работ, мероприятий	работ, мероприятий	федеральные	80%
		межрегиональные	70%
		региональные	60%
		внутри учреждения	50%
Повыщение 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%

- 6.24. Заместителям руководителя и главным бухгалтерам размер стимулирующих выплат устанавливается приказом руководителя соответствующего учреждения.
- 6.25. Заместителям и главным бухгалтерам может оказываться единовременная материальная помощь по основаниям и в размере, установленным разделом V настоящего Положения.
- 6.27. Выплата единовременной материальной помощи заместителям руководителя и главным бухгалтерам учреждения производится на основании приказа руководителя учреждения с учетом норм настоящего Положения в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

6.28. 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 руководителям учреждений 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 результагы работы руководителям учреждений 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 руководителей учреждений и выплачиваются ежемесячно:

Критерии оценки	Услов	Предельный	
результативности и качества труда	наименование	индикатор	размер (%) от доходов, полученных организацией триносящей доход деятельности
Выплаты за интенсивност	ь и высокие результаты раб	боты	
Доход, полученный	доля доходов	от 1% до 15,9%	0,5
организацией от приносящей доход	организации от приносящей доход	от 16% до 25,9%	1,0
деятельности	деятельности в отчетном квартале к объему	от 26% до 30,9%	1,5
	средств, предусмотренному на выполнение муниципального задания	от 31% и выше	2,0

6.29 Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей и главного бухгалтера учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) устанавливается в размерах согласно приложению 16 к настоящему Положению

#### Приложение 1

к Положению об оплате труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя школа №141»

СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ (ВЫПЛАТЫ ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ; ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ; ВЫПЛАТЫ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ) РАБОТНИКАМ ШКОЛЫ

Должност	Критерии		Личности	Предельное число
И	оценки результатив ности и	наименование	индикатор	баллов (т.е. до)
	качества труда работников			
	учреждения			
1	2 I. B	З Быпляты за важность выполняем	4 пой работы, степень самостоятельности и ответственн	5
Педагогиче ские		оставленных задач	F	
работники: Учитель,	1. Организация проектной,	1.1 Участие (очно) обучающихся в конференциях	Представление (участие) результатов на конференциях разного уровня	5
Педагог дополнител Биого	научной и исследовательс	НОУ.	наличие победителей и призеров (меньше на два балла) в конференциях и конкурсах разного	
образовани	кой деятельности		уровнях:	15
н, Педагог -	обучающихся		района	25
организато			города	35 45
p	2.Обеспечение	2.1 Руководство	края Методическое объединение шкопы, Ежемесячная	30
	методического уровня организации образовательно го процесса	объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями)	аналитическая зашиска, отражающая качественное ведение аналитическо- программирующей документации, эффективное выстраивание взаимодействия по повышению по повышения уровня пелагогов и решению образовательных затруднений, создание специальных сред и участие в мероприятиях по презентации положительного опыта разного уровня, организация и координация значимых мероприятий и т.п. (в соответствии с планом.)	
			Обеспечение работы в соответствии с планом МО, в том числе (независимые): пробные ЕГЭ (не более двух в год) пробные ГИА (не более двух в год) мониторинги, промежуточная аттестация, ВПР, КДР (с учетом личного участия в организации и проведении)	8(один класс) 4 (один класс) 2 (один класс)
		2.2 Участие в работе аттестационной комиссии, экспертной комиссии, психолого-медико-педагогическом консилиуме учреждения;	постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации:  • Экспертная (проверка олимпиадных работ в школе, городе)	5 (каждый индикатор
		наставническая работа	<ul> <li>Наставничество (посещение уроков подопечного, предъявление собственного опыта. Консультирование, совместное проектирование учебного занятия или</li> </ul>	
			иного мероприятия	
	3. Ведение профессиональ ной документации	3.1 Полнога и соответствие нормативным документам (100%)	<ul> <li>Рабочие программы (личный вклад)</li> <li>Электронные журналы (классные)</li> <li>(ДО, ГПД) (своевременность, качество заполнения, отсутствие жалоб родителей)</li> </ul>	6 3 (1 раз в четверть)
	(рабочие программы, электронные		<ul> <li>Разработка КИМов промежуточной аттестации</li> </ul>	3
	журналы)		<ul> <li>Оформленная воспитательная программа (план) в соответствии с приоритетами</li> </ul>	3
			практики образования,  • Качественное оформление результатов мониторинговых процедур в логике ФГОС	5 (за каждый вид работы)
	4.Созлание	4.1 Руководство организацией	(по представлению зам. директора) Руководство объединениями учащихся, творческими	10
	творческой образовательно й среды для работы с	программ и проектов исследований.	группами, НОУ. Сопровождение оларенных учащихся (согласно плану ШММО, подготовка одаренных к олимпиадам, конкурсам, соревнованиям с	3 (каждое занятие)
	одаренными детьми		обязательным участием учащихся и фиксацией рабочего времени в журнале учега)	

*		4.2 Работа, не входящая в должностные обязанности (сверх основной деятельности)	Обеспечение качественной и эффективной работы по всем направлениям школьной жизни: -алаптационный период: 1кл (I полугодие) 5кл. (I четверть) -выпускные классы: 4 классы (февраль- май) 9,11 классы (февраль- июнь) -организаторы на пробных ГИА -ассистент на ВПР, КДР, школьных олимпиалах; -наблюдатель на ВПР, КДР в других ОУ - замена уроков -безопасное сопровождение учащихся вне рабочего времени0 -дежурство класса по школе - дополнительные занятия по подготовке к итоговой аттестации (ВПР, ОГЭ, ЕГЭ)	5 5 5 2 (1 урок) 2 (1 урок) 2 (1 урок) 3 3 2 (один день) 3
	5. Организация внеурочной деятельности учащихся	5.1 Организация мероприятий по предмету в шкойе, спортивно-массовых, культурно-массовых мероприятий	- иное Подготовка помещения: изготовление наглядного и нестандартного инвентаря и оборудования, культурное оформление, составление сценариев, ведение протоколов, таблиц, подготовка учащихся — помощников (за каждый вид) Школа Район Город	5 8 10
		5.2. Положительная динамика вовлечения обучающихся в систематические занятия физической культурой и спортом	Школа Район Город	5 8 10
	II. B	ыплаты за интенсивность и в	ысокие результаты работы	
	1.Качество успеваемости	1.1 Качество успеваемости (по результатам независимой экспертизы: итоговые контрольные работы, контрольные срезы, тесты,	Результаты экзаменов в 11 классах Результаты экзамена (средний балл): 85 и выше 75-84 69-75 61-68 55-60 Результаты экзаменов в 9 классах Результаты экзаменов в 9 классах Результаты экзамена: 100 % 80-99 % 60-79% Итоговая аттестация (4 классы): Качество 85-100% 70-84% Итоговый зачет по Спартакиаде (по итогам года, рейгинг, за личный вклад каждого учителя): 1 место 4-5 место 4-5 место АРМ — тестирование Проведение школьного этапа «Президентские спортивный игры», (личный вклад каждого учителя) Проведение школьного этапа «Президентские состязания», (личный вклад каждого учителя).	50 45 40 35 30 20 15 10 15 10 25 20 5 3 (3a Knace) 10
	25		Наличие призеров и победителей (очно) в конкурсах, соревнованиях:  1 место (победитель) Призер (2 -3 место) Участие Баллы делятся на всех учителей с учетом процента участия в подготовке.  Дистанционные конкурсы (тестирование): 1 место (победитель) Призер За каждые 10 человек Всероссийская олимпияда наличие победитель(очно): Победитель Призеры: 2 3 4 5-10 (за победу в крае, России количество баллов школы	Район Город Край РФ 15 20 25 30 10 15 20 25 5 5 5 5 5 3 3 7 Город 60 50 45 40 35

2.Участие в разработке и реализации	1.2 Организация качественного индивидуального сопровождения обучающихся:	увеличивается в 2 раз соответственно).  Эффективная реализация индивидуального образовательного маршрута учащегося (за каждое занятие)  Разовое участие Постоянно действующая группа  Призовое место в конкурсе проектов и программ в школе (за победу в районе, городе, края, России предыдущее	3 7 20
проектов, программ, связанных с образовательно й деятельностью	проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	количество баглов удванвается) Презентация результатов работы в форме печатной статьи Интернет статьи в сети Выступление (очный доклад) на форумах пелагогов (педмастерская, мастер-класс), ОМО РМО Город Край Выступление в школе (если не руководитель ШММО) Статьи на пікольном сайте	10 15 20 25 5
		Краткая информация для школьного сайта	2
III. B	ыплаты за качество выполня	емых работ	
1.Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательног о процесса	1.1 Освоение новых технологий, форм, методов, приемов, системное применение их в практике работы с обучающимися.	Открытые учебные занятия     Школа     Район (округ)     Город     Край     Семинары, мастер – классы, тренинги,     практические занятия	15 20 35 50 10/15/20/30
	1.2. Участие в профессиональных конкурсах	Школа/район/город/край Район Город Край Дистанционно	Участие/ Победитель 20 /40 30 /70 40/120 5/10
	1.3. Достижения в профессиональной деятельности	Поощрение грамотой, дишомом, благодарственным письмом) Школа Район Город Край Россия	5 10 15 20 25
2. Высокий уровень качества при выполнении работ, не входяцих в должностные обязанности	2.1. Высокий уровень качества при выполнении работ в интересах развития учреждения	Производственные поручения, административные задания, работа по поддержанию работоспособности и имиджа школы, социально значимые акции (по ходатайству администрации или руководителя ШММО)  Разработка на ОДИобразных мероприятиях и оформление родительских и ученических илей по развитию класса, школы, план по их реализации	30 (в соответствии личным вкладом и объёмом работы)  20 (в соответствии с
		(подтверждается документально).  Культурно оформленные инициативы пелагогов по развитию организации, получение грантов, привлечение спонсорских средств на изменение инфраструктуры, проведение мероприятий  Администрирование школьного сайта	объёмом работы)  30(в соответствии с объёмом работы)
3. Создание коррекционное—разнивающей среды для работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ).	3.1 Разработка и реализация индивидуальной программы обучения детей с ограниченными возможностями здоровья	Разработка АОП  Реализация индивидуальных программ обучения детей с СДВГ (за каждого)  - классный руководитель (ежемесячно)  -учитель — предметник (раз в четверть)  -организация спортивно-массовой работы с обучающимися, имеющими отклонение в состоянии здоровья, ограниченные возможности здоровья	5 5 5

		3.2 Сопровождение детей с ограниченными возможностями здоровья	Выполнение рекомендаций психолого-медико- пелагогического консилиума в организации образовательного процесса (подтверждено документально)	5
		3.3 Включенность в общешкольные мероприятия	Копичество детей с ограниченными возможностями здоровъя, включенных в мероприятия	5 (за каждого обучающегося)
	4.Организация здоровьесбрегаю щей и здоровье формирующей	4.1Включенность обучающихся в здоровьесберегающие и здоровьеформирующие мероприятия (\при личном	Организация и проведение командных спортивных мероприятий разного уровня Город Район	20 15
	изональности	участии)  4.2.Руководство объединениями учащихся спортивной и военно- патриотической направленности.  Зафиксировано документально	Школа Аналитическая записка заместителя директора, ходатайство	10
		4.3 Организация и выполнение обучающимися нормативов ВФСК ГТО в центрах тестирования (непосредственное участие учителя)	Золотой значок Серебряный значок Бронзовый значок	10 8 5
	5.Взаимодействи е с семьями учащихся	5.1Реализация программы пеихолого-педагогического сопровождения родителей	Наличие плана родительского всеобуча и его реализации (тематические род. собрания, родительские субботы, семейные клубы) с представлением доказательств, по ход-ву зам. директора	10 (раз в попугодие)
		5.2.Участие родительской общественности в воснитательном процессе	Включенность родительской общественности в управлении через сояместную проектную деятельность, фиксация значимых инициатив и участием в их реализации	10
	6.Организация мероприятий, по повышению авторитета и имиджа школа	6,1Активное участие в формировании политики пколы. 6.2.Привлечение дополнительных ресурсов и средств на улучшение интерьера школы и	Эффективная реализация образовательных запросов родителей и общественности.  Реализация общественных инициатив класса, школы (документально подтверждено.	10
		повышению ее безопасности  6.3.Вкиюченность представителей родительской общественности в управление через совместную проектную деятельность, организацию значимых образовательных событий. Фиксация значимых сайт, СМИ	Аналитическая записка заместителя директора, сайт школы, СМИ	20
Педагогиче ские работники:			ты, степень самостоятельности и ответственно	сти при выполнении
ледагог- психолог, социальны й педагог	1.Сопровождени е обучающихся в	1.1 Руководство медико- психолого- педагогическим консилиумом (МППК)	работа МППК в соответствии с планом	20
n nestaror	образовательном процессе	1.2 Проведение мероприятий для родителей обучающихся 1.3Выявление и учет семей и	проведение одного мероприятия	10
		несовершеннолетних, находящихся в социально опасном положении	Оценка состояния детей (наблюдение, опрос (анкетирование), анализ документов, бесела, тестирование, контроль жилищно-бытовых условий)	3
		1.4Индивидуальное социально- психолого-пелагогическое сопровождение ребенка и семьи. Консультирование и	Программа социально—психолого-педагогического сопровождения каждого ребенка, коррекция плана	б (каждый ребенок)
		диагностика родительской общественности		
		общественности 1.5Коррекционно-разнивающая работа с детьми из социально неблагополучных семей, испытывающими трудности в	План мероприятий по социально—психолого- педагогическому сопровождению детей из социально неблагополучных семей Межнедомотвенное взаимодействие	10 5
	2.Сохранение здоровья учащихся	общественности 1.5Коррекционно-разнивающая работа с детьми из социально неблагополучных семей,	пелагогическому сопровождению детей из социально неблагополучных семей Межведомственное взаимодействие Проведение работы по укреплению, здоровья и профилактике заболеваемости, пропаганда здорового образа жизни с привлечение специалиста, проведение мероприятий.	5 7 (каждое мероприятие)
	здоровья	общественности 1.5Коррекционно-разнивающая работа с детьми из социально неблагополучных семей, испытывающими трудности в обучении	пелагогическому сопровождению детей из социально неблагополучных семей Межнеломственное взаимодействие Проведение работы по укреплению, злоровья и профилактике заболеваемости, пропаганда злорового образа жизни с привлечение специалиста,	5 7 (каждое

	2.3 Положительная оценка деятельности педагога- психологас ученической и родительской общественностью.	По результатам анкогирования (ходатайство заместителя директора)	10
II. Bı	ыплаты за интенсивность и в	ысокие результаты работы	
1.Эффективност ь методов и способов работы	1.1 Участие в разработке и реализации просктов, программ, связанных с	За участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	30
по педагогическому	образовательной деятельностью	Призовое место в конкурсе проектов и программ, получение гранта	20
сопровождению обучающихся		Презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах пелагогов	20
	1.2 Алаптация вновь поступивших обучающихся, благоприятный психологический климат	Уменьпісние числа конфликтных ситуаций среди обучающихся (ходатайство курирующего замдиректора)	30
	1.3 Системное и качественное ведение мониторинга образовательных результатов, метапредметных умений. Планирование работы с учетом полученных результатов, принятие управленческих решений	Аналитическая справка, ходатайство курирующего замдиректора, раз в полугодие	15
	1.3 Участие учащихся в проектах, конкурсах различного уровня (при условии личного участия в подготовке)	Наличие призеров и победителей (очно):  1 место Призер (2-3 место) Участие Баллы делятся на всех учителей с учетом процента участия в подготовке. Дистанционные конкурсы: 1 место (победитель) Призер За каждые 10 человек	Район Город Кра 15 20 25 10 15 20 5 5 5
2.Созлание условий для качественного учебно-	2.1 Развитие образовательных услуг	Создание авторских образовательных программ, курсов, методик и т.п., реализуемых в учебновоспитательном процессе и получивших положительные отзывы.	10 (за каждое0
1 D	1.1 Организация работы	Отрицательная динамика возникновения	30
1.Высокий уровень пелагогического мастерства при организации	службы психолого- педагогического сопровождения обучающихся	конфликтов в течение учебного года. Аналитическая информация.	30
уровень пелагогического мастерства при организации процесса психолого-пелагогического сопровождения обучающихся 2. Высокий уровень качества при выполнении работ, не	службы психолого- пелагогического сопровождения обучающихся  2. 1 Производственные поручения, административные залания и другая работа по поддержанию работоспособности и имиджа	конфликтов в течение учебного года.	10 (за каждое выступление)
уровень пелагогического мастерства при организации процесса психолого- пелагогического сопровождения обучающихся 2. Высокий уровень качества при выполнении работ, не входящих в должностные	службы психолого- пелагогического сопровождения обучающихся  2. 1 Производственные поручения, административные задания и другая работа по поддержанию работоспособности и имиджа школы  2.2 Организация работы в	конфликтов в течение учебного года. Аналитическая информация.  Выступление на родительских собраниях в классах, общешкольных родительских собраниях  Тренинги, беседы, диагностики ((при наличии	10 (за каждое
уровень пелагогического мастерства при организации процесса психолого- пелагогического сопровождения обучающихся 2. Высокий уровень качества при выполнении работ, не входящих в	службы психолого- пелагогического сопровождения обучающихся  2. 1 Производственные поручения, административные залания и другая работа по поддержанию работоспособности и имиджа школы  2.2 Организация работы в детских коллективах  2.3 Разработка и проведение цикиа выступлений (Родительский всеобуч) на родительских собраниях, родительских клубах	конфликтов в течение учебного года. Аналитическая информация.  Выступление на родительских собраниях в классах, общешкольных родительских собраниях  Тренинги, беседы, диагностики ((при наличии планов, программ, технологических карт)  Оформленные отзывы, ходатайства заместителей директора.	10 (за каждое выступление)
уровень пелагогического мастерства при организации процесса психолого- пелагогического сопровождения обучающихся 2. Высокий уровень качества при выполнении работ, не входящих в должностные	службы психолого- пелагогического сопровождения обучающихся  2. 1 Производственные поручения, административные залания и другая работа по поддержанию работоспособности и имиджа школы  2.2 Организация работы в детских коллективах  2.3 Разработка и проведение цикиа выступлений (Родительский всеобуч) на родительских собраниях,	конфликтов в течение учебного года.  Аналитическая информация.  Выступление на родительских собраниях в классах, общешкольных родительских собраниях  Тренинги, беседы, диагностики ((при наличии планов, программ, технологических карт)  Оформленные отзывы, ходатайства заместителей директора.  Ходатайства заместителей директора по темам: Профилактика профессионального выгорания пелагогов (групповые тренинги развития профессиональных и личностных компетенций)	10 (за каждое выступление) 5 (за каждое) 10 (каждое)
уровень пелагогического мастерства при организации процесса психолого- пелагогического сопровождения обучающихся 2. Высокий уровень качества при выполнении работ, не входящих в должностные	службы психолого- педагогического сопровождения обучающихся  2. 1 Производственные поручения, административные залания и другая работа по поддержанию работоспособности и имиджа школы  2.2 Организация работы в детских коллективах  2.3 Разработка и проведение цикла выступлений (Родительский всеобуч) на родительских клубах  2.4 Организация мероприятий по повышению психолого- педагогической компетентности ледагогов  2.5 Попучение грантов, привлечение спонсорских	конфликтов в течение учебного года. Аналитическая информация.  Выступление на родительских собраниях в классах, общешкольных родительских собраниях  Тренинги, беседы, диагностики ((при наличии планов, программ, технологических карт)  Оформленные отзывы, ходатайства заместителей директора.  Холатайства заместителей директора по темам: Профилактика профессионального выгорания пелагогов (групповые тренинги развития	10 (за каждое выступление) 5 (за каждое) 10 (каждое)
уровень пелагогического мастерства при организации процесса психолого- пелагогического сопровождения обучающихся 2. Высокий уровень качества при выполнении работ, не входящих в должностные	службы психолого- пелагогического сопровождения обучающихся  2. 1 Производственные поручения, административные залания и другая работа по поддержанию работоспособности и имиджа школы  2.2 Организация работы в детских коллективах  2.3 Разработка и проведение цикла выступлений (Родительский всеобуч) на родительских собраниях, родительских клубах  2.4 Организация мероприятий по повышению психолого- пелагогической компетентности пелагогов  2.5 Попучение грантов,	конфликтов в течение учебного года.  Аналитическая информация.  Выступление на родительских собраниях в классах, общешкольных родительских собраниях  Тренинги, беседы, диагностики ((при наличии планов, программ, технологических карт)  Оформленные отзывы, ходатайства заместителей директора.  Ходатайства заместителей директора по темам: Профилактика профессионального выгорания пелагогов (групповые тренинги развития профессиональных и личностных компетенций) Индивидуальные консультации родителей  Оформление грантовых документов, участие в их	10 (за каждое выступление) 5 (за каждое) 10 (каждое) 10

ий библиотек	вып	олнении поставленных задач		
ой, библиотек арь	1.Созлание системы работы по повышению мотивации	1.1 Просктировиние образовательной среды с учетом интересов и потребностей обучающихся	Организация и проведение библиотечно- библиографических уроков (с использованием ИКТ, в соответствии с планом, фиксация в дневнике библиотеки, не менее 80% охвата обучающихся и работников школы)	10
	обучаницихся к чтению		Организация интерактивных книжных выставок (фотоогчет, сайт школы, блог библилтеки).  Организация и проведение конкурсов, мероприятий	5
			разного уровня с использованием активных, нестандартных форм взаимодействия:	
			Уровень школы Уровень округа	3 5
			Уровень района	10
			Уровень города Уровень края	15 20
		1.2 Количество обучающихся и работников	Количество обучающихся	10
		учреждения, пользующихся фондом библиотеки	(не менее 80%) и работников учреждения (не менее 60%), пользующихся фондом библиотеки, годовые показатели	
			библистеки:	
	2.Совершенствован ие информационно-	2.1 Ведение программы развития информационно- библиографического пространства учреждения (MARK-SOL)	Системное пополнение и ведение базы. Положительная динамика использования ресурсов электронного каталога	20
	библиотечной системы		обучающимися, пелагогами.	
	учреждения		(Зафиксировано документально, сравнительный анализ по итогам года)	
		2.2 Внедрение информационных технологий в работу библиотеки. Организация работы	Ведение электронных баз данных,	4
		библиотеки с электронными носителями	электронных версий литературы; формирование базы полнотекстовых документов;	
		информации.	информационно-библиографическое обслуживание	5
	1	2.3. Формирование и регулярное	читателей; І раз в четверть	3
	*	пополнение школьной базы (для общего пользования) (Презентации, видеоролики, буктрейлеры пелагогов, детей; авторские разработки, буклеты и т.д.)	The state of the s	10
		2.4Наличие постоянно действующего	Публикация и освещение библиотечной деятельности,	5
		ресурса школьной библиотеки в сеги Интернет	профессиональной информации в социальных сетях, бибпиотечном сайте, блоге (не менее 1 обновления в нелелю)	
	3.Самостоятельный подход при выполнении работы в интересах развития учреждения	3.1 Работа, не входящая в должностные обязанности (сверх основной деятельности).	Оперативное размещение предлагаемой информации Творчество, качество выполняемых работ	10
		3.2 Обеспечение комфортной среды в	участие в оформпении рекреаций и других помещений	3 (3a
		библиотеке (информативной, технологической, эстетической).	школы; соблюдение санитарно-гигиенических требований к	каждое оформ
		Оформпение и образцовое содержание, в	рабочему месту;	ление)
		соответствии с нормативными требованиями кабинета, закрепленного	сохранность оборудования	3 (pa3
		ломещения.		в кварта л)
	II. Вып	латы за интенсивность и высокие резул	ьтаты работы	1 11)
	1.Сохранность библиотечного фонда учреждения	1.1 Количество списываемой литературы библиотечного фонла. Зафиксировано документально по итогам года	менсе 20% фонда	10
		1.2 Своевременная комплектация и обновление библиотечного фонда	Заказ учебной, хуложественной и методической литературы;	20
		(позитивная динамика - увеличение доли)	организация акции «Подари библиотеке книгу»; подборка и подписка на периодическую печать;	5 3
	2.Осуществление текущего	2.1 Проведение уроков информационной культуры	I раз в чегверть	10
	информирования коллектива	2.2 Проведение Дней информации 2.3 Разработанные библиотекой	I раз в четверть	10
	педагогов и	2.3 Разработанные ополнотекой информационные продукты для всех	видеоролики, буктрейлеры, интерактивные игры; презентации,	ا
	обучающихся	участников образовательных отношений	тематические папки, буклеты; обзоры литературы	2 2
	III. Вып.	латы за качество выполняемых работ		2
		110	V 3	10
	1.Высокий уровень профессиональног о мастерства	1.1Систематическая работа по повышению педагогического мастерства (курсы повышения квалификации, семинары, самообразование), использование	внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонотрация их при проведении мастер- классов, творческих отчетов	10
		полученного опыта в своей повседневной		

		леятельности		1			
		1.2 Качество и своевременность оформления документации (информационно – аналитические материалы, отчеты, заявки и т.д.)	По представленным материалам	10			
		1.3 Отсутствие обоснованных жалоб на работу библиотскаря со стороны участников образовательных отношений за отчетный период	По итогам полугодия, года	20			
Рабочий по	І. Выг	латы за важность выполняемой работы	, степень самостоятельности и ответственности пр	И			
омплексно иу		олнении поставленных задач					
 Юслуживан		¥					
ико и ремонту здания, Дворник, Паборант, Гардеробщи	1.Соблюдение санитарно- гигиенических норм, правил техники	1.1 Отсутствие замечаний администрации учебного заведения по утрате и порче имущества. Обеспечение сохранности технологического оборудования, хозяйственного инвентаря, своевременное	Аналитические справки, ходатайства, акты заместителя директора по AXP	10			
, Сторож	безопасности Обеспечение сохранности имущества	выявление и устранение мелких неисправностей., надзорных органов, аварий.					
	2.Самостоятельный подход при выполнении работы в интересах школы	2.1 Инициатива, оперативность, творчество: выполнение норм охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии и противопожарной защиты при выполнении работ, во вверенном помещении	Аналитические справки, ходатайства, акты заместителя лиректора по AXP	20			
	II. Вып	латы за интенсивность и высокие резул	ьтаты работы				
	1.Участие в мероприятиях піколы	1.1 Подготовка помещения для проведения праздников для обучающихся	постоянно	5			
	2.Осуществление дополнительных работ	2.1 Погрузочно- разгрузочные работы	постоянно	10			
	3. Качественное и своевременное выполнение работы	3.1Сложность, оперативность, многообразие и объем	оннкогооп	20			
	III. Выплаты за качество выполняемых работ						
	1. Благоустройство здания и территории учреждения	1.13 сленая зона, ландшафгный дизайн: участие в благоустройстве территории (весна, осень, лето)	наличие	20			
	2. Ресурсосбережение при выполнении работы	2.1 Осуществление рационального использования материалов, электроэнергии, расходования воды	Наличие Аналитические справки, ходатайства, акты заместителя директора по АХР	10			
	3. Высокий уровень подготовки школы к учебному году, чегверти	3.1 Обеспечение высокого качества. Участие в проведении ремонтных работ в учреждении.	Деятельностный вклад, ремонгные работы Аналитические справки, ходатайства, акты заместителя директора по АХР, акт выполненных работ	50			
	4. Высокий уровень качества при выполнении работ, не входящих в должностные обязанности	4. 1 Производственные поручения, административные залания и другая работа по поддержанию имидж школы. Умение выстраивать эффективное взаимодействие с сотрудниками и посетителями учреждения.	На основании аналитических отчетов, представлений, ходатайств, акты заместителя директора по АХР, акт выполненных работ	20			
уководител		латы за важность выполняемой работы.	степень самостоятельности и ответственности прі	1			
груктурног		олнении поставленных задач					
одразделен я		,					
	1. Стабильность коллектива	1.1 Соотношение уволившихся к численности согрудников структурного	от 0% до 2% до 5%	5			
	сотрудников	подразделения 1.2 Доля молодых специалистов от общего	от 20 до 40%	5			
		числа согрудников отдела	свыше 40%	10			
	2.Продвижение	2.1 Количество публикаций, презентаций и	до 2 шт	5			
	достижений и возможностей	т.д. в квартал 2.2 Увеличение спрос на услуги	более 2 шт Увеличение количества участников на 10%	5			
	структурного подразделения	структурного подразлеления и учреждения	на 50%	10			
1	3. Эффективность управленческой деятельности	3.1 Эффективное управление, создание разнивающихся сред	1Разработка и свосвременной внесение изменений в локальные нормативные акты, выставление на сайт школы	5			
		3.2 Своевременное представление материалов (статистические отчеты. Аналитическая информация)	По ходатайству зам. директора	5			

		3.3 Эффективная реализация плана действия	Аналитическая справка	10
	II. Выг	по внедрению профетандарта  платы за интенсивность и высокие резул	LETATE PAROTE	
	11.	marbi sa mirenenonocib n bbicokne pesy	is tars, pacors	
	1. Выполнение плана работы	1.1 Процент выполнения запланированных работ	100% 80%	5
	структурного подразделения на уровне установленных			
	показателей	2.1 Степень участия	TOUR	10
	2. Результативность собственного участия в профессиональных конкурсах и мероприятиях	2.1 Степень участия	участник	5
	3.Обеспечение качества образования	3.1 Высокий уровень учебнотренировочного процесса работниками школы	Выстраивание эффективной системы внешних связей, влияющий на повышение качества образования, активности учащихся и пелагогов, формированию здорового образа жизни	10
			Культурно-оформленные инициативы и управленческие инициативы по развитию школы, спортивно- массовой работы школы	10
		3.2 Наличие и реализация программ и проектов	Оформленные результаты. Аналитические справки, ходатайства, акты заместителя директорано ВР	5
	III. Bып.	латы за качество выполняемых работ	Angertopano Di	1.
	1.Привпечение дополнительных ресурсов для повышения качества осуществляемой деятельности	1.1 Наличие дополнительного ресурса	за каждый привнеченный ресурс	5
	2. Высокий уровень качества при выполнении работ, не входящих в должностные	2. 1 Производственные поручения, административные задания и другая работа по поддержанию имидж школы	Оперативность и качество выполнения заданий и поручений администрации. Аналитические справки, ходатайства, акты заместителя директора по ВР	20
	обязанности 3.Сохранение здоровья учащихся	Создание и реализация программ и просктов, направленных на сохранение	Получение грантов	10
Мегодист	І. Вып	здоровья	, степень самостоятельности и ответственности при	<u> </u>
		олнении поставленных задач	, степень самостоятельности и ответственности при	ı
	1.Метолическое	1. 1. Наличие оформленных программ,	1	10
	сопровождение процесса разработки, апробации и	технологий, методов, пособий, положений (руководство и методическая помощь)		
	апросации и внедрения инновационных программ, технологий,		каждое	10
	методов			<u> </u>
		латы за интенсивность и высокие резул	ьтаты раооты	
	1.Высокий уровень профессиональног	1.1.Аттестация педагогических кадров,		5
	о мастерства при организации методической работы	подготовка и сопровождение каждого	Высшая категория Первая категория	10 8
	2.Достижения	2.1 Участие в конкурсе, представление	участник	5
	пелагогических кадров, участие в профессиональных конкурсах,	опыта 2.2.Поготовка пелагогов для выступления на различных конкурсах, профессиональных форумах Педсоветах	призер	5
	KONKAMONY		1	(кажде
	конкурсах методических материалов, образовательных программ и т.п	Педсоветах Методических объединениях Подготовка пелагогов для проведения мастер классов		e)
	методических материалов, образовательных программ и т.п	Методических объединениях Подготовка пелагогов для проведения		(e)
	методических материалов, образовательных программ и т.п	Методических объединениях Подготовка пелагогов для проведения мастер классов	1	10

	20	0.176 C V	,	T			
	2.Описание педагогического опыта	2.1 Количество изданных публикаций, представленных в профессиональных средствах массовой информации	2	5			
	3.Организация	3.1 Проведение мастер- классов для	1 раз в квартал	10			
	повышения профессиональног о мастерства пелагогов	педагогов по трансляции методов, форм, технологий	2 раза в квартал	20			
	4. Высокий уровень качества при выполнении работ, не входящих в должностные обязанности	4.1 Производственные поручения, административные задания и другая работа по поддержанию работоспособности и имиджа школы		30 (каждо е поруче ние, залани			
Преподава	І. Выг	 	, степень самостоятельности и ответственности пр	<u>е)</u> и			
тель- организато р основ	вып	олнении поставленных задач					
безопаснос	1.Организация	1.1 Проведение инструктажей с учащимися	конгроль за ведением классной и школьной	10			
ти	работы по соблюдению	и работниками школы 1.2 Конгроль за безопасностью в	документации по проведению инструктажей наличие актов осмотра оборудования, приборов,	10			
жизнелеят изонапе	правил техники безопасности жизнедеятельности	образовательном процессе оборудования, приборов, технических средств обучения	наличие актов осмотра осогрудования, присогров, технических средств обучения	10			
	2.Взаимодействие с учреждениями и	2.1 Разработка плана гражданской обороны учреждения	наличие плана	10			
	организациями	2.2 Организация занятий по гражданской обороне	проведение учений 1 раз в кнартал	10			
		2.3 Организация и проведение допризывной работы с учащимися и работы по ОБЖ	По факту выполнения	10			
	II. Вып	латы за интенсивность и высокие резул	ьтаты работы	•			
	1.Достижения обучающихся,	1.1 Участие в краевых, всероссийских, международных соревнованиях,	процент участвующих от общего числа обучающихся (воспитанников) не менее 20%	10			
	воспитанников	олимниадах, научно- практических	ведение портфолио обучающихся, воспитанников	10			
		конференциях, конкурсах	призовое место	10			
	2.Высокий уровень качества при выполнении работ, не входящих в должностные	2.1 Производственные поручения, административные залания и другая работа по поддержанию работоспособности и имиджа школы	По факту выполнения, операгивность и качество. Аналитические справки, ходатайства, акты заместителя директора.	20			
	обязанности 3.Обеспечение методического уровня образовательного	3.1 Разработка и проведение конкурсов, олимпиад, викторин с обязательным выставлением результатов (фото) на сайте школы	Ходатайство заместителя директора	5			
	процесса  III. Выплаты за качество выполняемых работ						
	1.Взаимодействие с учреждениями	1.1 организация взаимодействие с военкоматом по проформентации кношей в военные учебные заведения.	По факту, письменные доказательства	5			
	ě	1.2 Представление собственного опыта, опыта школы на разных уровнях участия (семинары, мастер-классы. Круглые столы)	Подтверждается культурно оформпенным выступлением	10			
	Y	1.3 Мониторинг и оформление результатов учащихся в соответствии с ФГОС в соответствии с нормативами профетандарта	Аналитическая справка (раз в полугодие).	10			
	2.Работа с семьями обучающихся. воспитанников	Проведение мероприятия	Одно мероприятие для родителей, семей обучающихся,	5			
Оператор ЭВМ	I. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач						
	1.Ведение документации піколы	1.1 Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации	Отсутствие замечаний администрации учреждения, контролирующих или надзирающих органов	10			
	2. Обработка и предоставление информации	2.1 Наличие замечаний	0	10			
	3. Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью	3.1 Ведение баз автоматизированного сбора информации	Отсутствие замечаний по ведению баз автоматизированного сбора информации (1 база)	20 (кажда я база)			

	компьютерных технологий						
	(КИАСУО) II. Выг			<u> </u>			
	II. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы						
	1.Техническое и программное обеспечение и использование его в работе	1.1 Функционирование локальной сети, электронной почты учреждения, использование программного обеспечения	Письменные доказательства: аналитические справки, ходатайства, акты выполненных работ.	10			
	учреждения 2. Высокий уровень качества при выполнении работ, не входящих в должностные обязанности	2.1 Производственные поручения, административные залания и другая работа по поддержанию работоснособности и имиджа школы	По факту выполнения. Письменные доказательства: аналитические справки, ходатайства, акты выполненных работ. Качественное выполнение поручений администрации	20			
		латы за качество выполняемых работ					
	1.Инициатива и творческий подход к работе	1.1 Предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов	1 предложение	10			
	2.Высокий уровень качества при выполнении работ, не входящих в должностные обязанности	2.1 Установка новых информационных программ, Постоянный мониторинг и совершенствование информационного программного обеспечения	Стабильная работа программного обеспечения	30(ка дое поруч ние, задан			
Специалис по кадрам		 	I, степень самостоятельности и ответственности при	e) 1			
engap sanz	1.0		1	1 10			
	1.Ведение документации учреждения	1.1 Полнота и соответствие документации	Своевременное издание приказов на сотрудников (сжедневно)     Обработка и заполнение листков по нетрудоспособности, создание протокола-(ежемесячно)-     Выдача справок учащимся, работникам     Составление и контроль за графиком отпусков     Качественное введение личных дел работников, своевременность и правильность составления трудовых договоров и дополнительных соглашений работников	10 (кажд ый индин тор)			
	*		6. Качественное ведения документации (журналов регистрации, составление планов, отчетности,     7. Работа с архивом,     8. Иное				
	2.Соблюдение законодательства	2.1 Штрафы, взыскания, замечания	Отсутствие замечаний при проверке органов надзора ФСС РФ, ПФ РФ, ЦБ	10			
	3.Обработка и предоставление информации	3.1 Наличие замечаний	Подготовка и своевременная сдача отчета в Пенсионный Фонд: 1. по ЛП (ежсквартально)	10			
			2. формы П5 - (раз в год)	10			
	II. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы						
	1.Техническое и программное обеспечение и	1.1Функционирование локальной сеги, электронной почты учреждения, использование программного обеспечения	1. Работа с эп. почтой: отележивание и своевременный ответ на эл. письма и отчеты - (ежедневно) 2. Своевременное оформпение заявок на обслуживание и	10			
	использование его в работе учреждения		ремонт копировальной технике, замена картриджей – (сжемесячно)	10			
	2.Оперативность	2.1 Выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества	Предоставление и сдача отчетности производится ранее установленных сроков ЦБУО и сроков установленных законодательством РФ	10			
38	3.Осуществление дополнительных работ	3.1 Наличие дополнительных работ	1. Работа по оформнению пропусков     3. Прием документов вновь прибывших учащихся, работа с родителями, выдача справок     4. Работа с военкоматом     5. Иное	20(ка дое)			
	ПІ. Вып	латы за качество выполняемых работ	1.5-5				
	1.Работа с входящей корреспонденцией	1.1 Подготовка ответов	Своевременное информирование работников о полученной корреспонденции, составление ответов на входящие письма, отчеты	30			
	2.Качество выполняемых работ	2.1 Отсутствие возкрата документов на доработку	Отсутствие обоснованных обращений сотрудников по ведению кадрового учета	10			
	3.Инициатива и творческий подход к работе	3.1 Предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов	1 предложение	10			

		3.2 Участие в мероприятиях разного уровня, в том числе обмен опытом	Посещение семинаров: пенсионного фонда, КИАСУО,	10				
		3.3 Использование технических средств и	военкомата Качество организационно-технического обеспечения	10				
		программного обеспечения	административно-распорядительной деятельности директора					
	4.Высокий уровень	4.1 Производственные поручения,	Ведение КИАСУО: оформление личных дел	100				
	качества при выполнении	административные залания и другая работа по поддержанию работоспособности и	первоклассников, формирование личных дел вновь прибывших учащихся и работников, выставление оценок,					
	работ, не входящих	имиджа школы	пропусков за четверть, полугодие, год, итог с 1-11 класс,					
	в должностные		сверка данных паспорта и характеристик, издание	İ				
	обязанности		приказов на сотрудников (увольнение, прием, отпуск), издание приказов по движению учащихся, миграция					
Бухгалтер	І. Вып		, степень самостоятельности и ответственности при	1				
	вып	олнении поставленных задач						
	1.Веление	1.1 Полнота и соответствие документации	а) Проверка корректности содержания приказов по	10				
	документации		начислению заработной платы сотрудников при	(каждо				
	учреждения		изменении нагрузки, назначения пособия по отпуску за	e)				
			ребенком, отпусков б) Обработка и заполнение листков по					
			нетрудоспособности (незаполненных граф					
			мед учереждения)					
			в) Выдача справок по форме 2НДФЛ, о среднем					
			заработке, по месту требования					
			г) Проведение и оформление плановой и внеплановых инвентаризаций					
		772	д) Подготовка данных для работы с Федеральным					
1			законом №44-ФЗ «О контрактной системе в сфере	1				
			закупок товаров, работ, услуг для обеспечения					
			государственных и муниципальных нужд»					
			е) Ежегодная тарификация на новый учебный год ж) подготовка документов для ФСС на возмещение					
			перерасхода по пособиям социального страхования					
	2.Соблюдение	2.1 Штрафы, взыскания, замечания	Отсутствие замечаний при проверке органов надзора:	10				
	законодательства		а) Своевременное начисление и удержание с заработной					
			платы, расчетов по листкам нетрудоспособности,					
			отпусков (в т.ч. учебных отпусков), расчет сотрудника при увольнении					
			б) Соблюдение сроков сдачи отчетности в ФСС РФ, ПФ	10				
	3.Обработка и	3.1 Наличие замечаний	РФ Подготовка и своевременная сдача отчетов:					
	предоставление		а) МКУ ЦБУО Советского района (бухгантерская годовая	10(каж				
	информации		отчетность – 4шт., квартальная отчетность по форме –	дое)				
			10шг., месячная неформализованная отчетность – 8шт) б) Предоставление отчета в Фонд социального					
			страхования – ежеквартально ( на 10 листах)					
			в) Предоставление отчета в Пенсионный Фонд –					
			ежеквартально (на 115 листах)	1.5				
			в)Отчет в Росстат( по форме 3П-образование – ежеквартально;					
			по форме №11(краткая) – годовая)					
			г) Отчет в ИФНС России по налогу на дохолы физических					
			лиц — годовая					
			д) Предоставление информации в Денартамент					
	недвижимости и земельных отношений – ежеквартально – II. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы							
	1.Техническое и	1.1Функционирование локальной сети,	Использование в работе программ: АиТ-Зарплата; АиТ-	20				
	программное	электронной почты учреждения,	Кадры; АиТ-ППУ,1С; КрасКринт; эл ночта, «СТЭК-	(каждо				
	обеспечение и	использование программного обеспечения	ТРАСТ», другое	e)				
	использование его							
	в работе учреждения							
	2.Оперативность	2.1 Выполнение заланий, отчетов,	Предоставление и слача отчетности производится ранее	30				
		поручений ранее установленного срока без	установленных сроков ЦБУО и сроков установленных					
	3.Осуществление	снижения качества 3.1 Наличие дополнительных работ	законодательством РФ и без замечаний Предоставление информации и анализ по	10				
	дополнительных	212 - 22 - 22 - 22 - 22 - 22 - 23 - 23 -	дополнительным формам ЦБУО	(каждо				
	работ III. Выпл	паты за качество выполняемых работ	l	<u>e)</u>				
				1				
	1.Работа с входящей корреспонденцией	1.1 Подготовка ответов	Ответ на запросы ЦБ Советского района. Департамента недвижимости	20				
	2.Качество	2.1 Отсутствие возврата документов на	а) Отсутствие обоснованных обращений по	15				
	выполняемых	доработку	предоставлению отчетности в контролирующие органы					
	работ		б) Отсутствие обоснованных обращений сотрудников по начислению заработной платы –	15				
	3.Инициатива и	3.1Предложения администрации по	1 предложение	10				
	творческий подход	эффективной организации работы и						
	к работе	рациональному использованию финансовых						
	L	и материальных ресурсов	<u> </u>	L				

	4.Высокий уровень качества при выполнении	4.1 Производственные поручения, административные залания и другая работа	а) Доставка документации в канцелярию Территориального отдела главного управления	10			
	работ, не входящих в должностные обязанности	по поддержанию работоснособности и имиджа школы	образования б) Доставка документации в отдел трудовых отношений Делартамента экономики Администрации г. Красноярска	10			
	ооязанности		в) Доставка документации в канцелярию МКУ ЦБУО Советского района (При доставке документации другим адресатам (при отсутствии основного сотрудника), количество баллов равняется 1 учреждение г) Иное	10			
елагогич	І, Вып.	∟ латы за важность выполняемой паботы, стеи	триностина ответственности при выполнени при выстрани при выполнени при выполнени при выполнени при выполнени при выполнени при				
кие аботники:		авленных залач	carrotte and a control of the c				
оспитател	1.Отсутствие самовольных уходов воспитанников	1.1 Отсутствие поданных заявлений в органы внутренних дел по розыску вослитанников	0	10			
	2.Отсугствие правонарушений, совершенных воспитанниками	2.1 Отсутствие воспитанников, состоящих на учете в органах внутренних дел, комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав	0	10			
	3.Привитие норм и правил совместного	3.1 Отсутствие случаев нарушения дисциплины	0	10			
	проживания воспитанников (поведения и общения)						
	II. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы						
	1.Достижения 1.1 Участие в краевых, всероссийских,		процент участвующих от общего числа обучающихся	20			
	воспитанников	международных соревнованиях, опимпиадах, научно- практических	ведение портфолио воспитанников призовое место	10			
	2.Организация злоровьесберегаю щей воспитывающей среды	конференциях, конкурсах 2.1 Отсутствие травм, несчастных случаев, вредных привычек у воспитанников	0	20			
	3.Эффективность работы по созданию	3.1 Социально- психологический климат в коллективе, способствующий мотивации к обучению, эффективному разрешению	высокие показатели обучения воспитанников, отсутствие конфликтов	20			
	коллектива	конфликтов, адекватной самооценке					
		конфликтов, адекватной самооценке 3.2 Оперативность и качество выполнения поручений и производственных заланий администрации	По факту выполнения	10			
	коллектива	3.2 Оперативность и качество выполнения поручений и производственных заланий администрации 100% охват горячим питанием	По фикту	3			
	коллектива  4.Ведение профессиональной	3.2 Оперативность и качество выполнения поручений и производственных заланий администрации	. ,				
	коллектива  4.Ведение профессиональной документации	3.2 Оперативность и качество выполнения поручений и производственных заланий администрации 100% охват горячим питанием Полнота и соответствие нормативным	По фикту	3			
	коллектива  4.Ведение профессиональной документации  III. Вып.  1.Высокий уровень пелагогического	3.2 Оперативность и качество выполнения поручений и производственных заланий администрации 100% охват горячим питанием Полнота и соответствие нормативным документам  латы за качество выполняемых работ  1.1 Выстраивание воспитательного процесса в соответствии с программой воелитания	По факту Аналитическая справка (ходатайство) зам. директора  Наличие и реализация годовой программы воспитательной деятельности,	3			
	коллектива  4.Ведение профессиональной документации  ИИ. Вып.  1.Высокий уровень	3.2 Оперативность и качество выполнения поручений и производственных заланий администрации 100% охват горячим питанием Полнота и соответствие нормативным документам  латы за качество выполняемых работ  1.1 Выстраивание воспитательного процесса	По факту Аналитическая справка (ходатайство) зам. директора  Наличие и реализация годовой программы	3 5			

I.	I. Выплаты за вяжность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
педагоги	о-медико-	е в работе	Постоянно, без пропусков, участие в одной из комиссий, подготовка отчетной документации	5	
	с семьями Проведени ихся.	не мероприятия	Одно мероприятие для родителей, семей обучающихся,	5	
II.	II. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
1.Подгот участие, внутриш районныг городски краеных мероприя	обеды во мероприят опъных, ,	товка одного гия		5	
1		товка детей к	Аналитическая информация. :Ходатайство заместителя директора	5	

		1.3 Участие в районном, городском, краевом мероприятии	Аналитическая информацияХодатайство заместителя директора	5 10 20
		1.4 Призовое место в районном, городском, краевом мероприятии	Наличие подтверждающих документов	10 20 30
	2. Эффективна реализация коррекционной работы направленности образовательного процесса	Качество успеваемости обучающихся.	50-65% 66-80% Аналитическая информацияХодатайство заместителя директора	5 10
	3. Формирование социального опыта обучающихся, воспитанников	Процент обучающихся, состоящих на внутришкольном учете школы или на учете в группе по делам несовершеннолетних	0-10%. Аналитическая информация	10
	Ш. Выпл	аты за качество выполняем	ых работ	<del>'</del>
	1. Участие в разработке и реализации проектов,	1.1Разработка, согласование, утверждение и реализиция проектов и программ	Наличие лицензионной программы	10
	программ,		Призовое место в конкурсе проектов и программ	5
	образовательной		Излание печагной продукции (статей), отражающей	10
	деятельностью		результаты работы	
Специалис	І. Вып.	латы за важность выполн	яемой работы, степень самостоятельности	и ответственности
т по охране	при	выполнении поставленны	х задач	
труда	1.Проведение профилактических работ по предупреждению	1.1.Контроль за соблюдением в учреждении правовых актов по охране труда	ждении правовых актов по доказательства: аналитические справки,	
	производственного травмагизма	1.2.Отсутствие производственных травм	отсутствие травм	20
	2.Проведение	2.1.Оценивается по факту	1 занятие	10
	теоретических занятий по соблюдению требований безопасности	проведения занятий	Аналитическая информация. Ходатайство заместителя директора по АХР	15
			высокие результаты работы	
	1. Составление и предоставление отчетности по охране труда в срок и по установленным формам	1.1.Оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний	Аналитическая информация.  Ходатайство заместителя директора по AXP	30
	2. Инициативность и самостоятельность в работе	2.1. Предложения администраци по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов	и 1 предложение	10
	III. Выпл	IGTI I 20 MONACTRA DI MANUG	IAMLIY NACOT	
	111. <b>Вын</b> 1. Контроль за	таты за качество выполня 1.1.Обоснованные	Письменные доказательства: аналитические	30
	соблюдением работниками требований техники безопасности, охраны трула	зафиксированные замечания	справки, ходатайства зам. директора по AXP, акты выполненных работ.	
	2. Оформление локальных актов школы по охране труда	2.1 Наличие актов	Ходатайство заместителя директора по АХР	20
Тьютор		। важность выполняемой ра поставленных задач	боты, степень самостоятельности и ответст	венности при

	1.Организация индивидуальной работы с детьми с ОВЗ	1.1. Составление и реализация индивидуальных образовательных траскторий, индивидуальных учебных планов	Ходатайство заместителя директора по УВР	5
		1.2.Доля сопровождаемых тьютером обучающихся, вовлеченных в различные виды внеурочной деятельности	Ходитайство заместителя директора по ВР	5
	2.Взаимодействие с участниками образовательного процесса	2.1консультирование родителей; - участие в заселаниях; - участие в проведении комплексной диагностики; - участие в разработке алаптированной образовательной программы и др.		5 баллов за каждый вид
	II. B	ыплаты за интенсивность и	высокие результаты работы	<del></del>
	1. Результаты освоения учащимися индивидуальных образовательных программ	1.1.Положительная динамика освоения программ по итогам четверти, попугодия, года	Отчет работника, заверенный курирующим заместителем директора по ОВЗ	5 за каждого ребенка
	2. Участие в работе	2.1 участие	Ходатайство руководителя ШММО,	10
	методических	Zii. y Meriic	заместителя директора	10
	объединений	- представление своего опыта	, and the second	5
	III.В 1.Вовлеченность	ыплаты за качество выполн		
	обучающихся во внеурочную деятельность	1.1.Участие в олимпиадах, соревнованиях, конкурсах, выставках. и др. (под руководством данного работника)	По факту выполнения. Письменные доказательства: аналитические справки, ходатайства, акты выполненных работ.	5
	2.Применение современных пелагогических технологи, в том числе ИТК	2.1.эффективного применения работником современных пелагогических технологий.	Документальное подтверждение	5
	3. Разработка программно- методического комплекса сопровождения обучающегося в образовательном процессе	3.1. Разработка внесение изменений)	Письменные доказательства: аналитические справки, ходатайства, акты выполненных работ.	15 5
Специалис т по	1.Выплаты за важн поставленных зада		 пень самостоятельности и ответственности і	три выполнении
закупкам				
	1. Обеспечение закупок для муниципальных нужд и нужд учреждения	1.1Составление планов и обоснований закупок. 1.2.Подгоговка изменений в план закупок, план-график закупок. Подгоговка заявочной документации	выполняется качественно и в срок Письменные доказательства: аналигические справки, ходатайства, акты выполненных работ.	30
		1.3. Отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих и надзорных органов	отсутствие замечаний Письменные доказательства: аналитические справки, ходатайства, акты выполненных работ.	30
		1.4Своевременное составление документации и предоставление отчегности по закупкам	Своевременное и полное предоставление отчетности	20
	2. Экспертиза результатов закупок, приемка товаров	2.1 Проверка соблюдения условий контракта. Проверка качества предоставленных товаров, работ, услуг	Письменные доказательства: аналитические справки, ходатайства, акты выполненных работ.	20

1.Своевременное выполнение поручений и заданий руководи-	1.1.выполнение в срок и в полном объеме	Ходатайства, акты выполненных работ заместителя директора по АХР.	30
теля III.Выплаты за качест	во выполняемых работ		
1.высокий уровень организации работы	1.1.владение информационными программами, использование информационных систем	свободное владение необходимыми программными продуктами  Ходатайства, акты выполненных работ заместителя директора по АХР.	20
	1.2 обеспечение высокого качества работы в разработке документации на проведение конкурсов, аукционов, запросов котировок в электронной форме, размещение муниципального заказа на электронных площалках	Отсутствие замечаний Ходатайства, акты выполненных работ заместителя директора по АХР.	40
	1.3.соблюдение требований правил внутреннего трудового распорядка, норм пожарной безопасности и охраны труда, норм законодательства о закупках	отсутствие замечаний  Ходатайства, акты выполненных работ заместителя директора по AXP.	10»

к Положению об оплате труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя школа №141»

# ВИДЫ И РАЗМЕРЫ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ ШКОЛЫ

No	Виды и условия персональных выплат	Размер к
п/п		окладу
		(должностному окладу) <*>
1	2	3
1	Выплата за опыт работы в занимаемой должности <**>:	
	от 1 года до 5 лет	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	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	25%
İ	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 первые пять лет работы с даты окончания учебного заведения	20%
3	Краевые выплаты воспитателям образовательных учреждений, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования детей <****>	718,4 руб.
5	Шеф-поварам за контроль качества поставляемых продуктов при организации питания	20%
6	Учителям и иным педагогическим работникам за проверку письменных работ в образовательных учреждениях (пропорционально нагрузке):	
ĺ	истории, биологии и географии	5%
	физики, химии, иностранного языка	10%
	математики	20%
	начальных классов	20%
	русского языка и литературы	25%
7	Учителям и иным педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя <****>	2 700 руб.
8	Учителям и иным педагогическим работникам за заведование элементами инфраструктуры <*****>:	
	кабинетами, лабораториями	10%
	учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами	20%

9	Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководств муниципальных общеобразовательных организаций, осцществл в классе, классе-комплекте	-
	в одном классе, классе-комплекте	5 000 рублей
	в двух и более классах, классах-комплектах	10 000 рублей

<sup>&</sup>lt;\*> Расчет персональных стимулирующих выплат производится от оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов.

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).

<\*\*\*\*> Краевые выплаты воспитателям учреждений, реализующих основную

<sup>&</sup>lt;\*\*> Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются.

общеобразовательную программу дошкольного образования детей, устанавливаются на основании приказа руководителя учреждения в виде выплаты стимулирующего характера, входящей в состав заработной платы работника, но не более 718,4 рубля на одного работника (воспитателя).

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

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 2700,0 рубля в месяц за выполнение функций классного руководителя, куратора в классе (группе) с наполняемостью не менее 25 человек, за исключением классов (групп), комплектование которых осуществляется в соответствии с Постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 10.07.2015 N 26 "Об утверждении СанПиН 2.4.2.3286-15 "Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения и воспитания в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья".

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 приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями (далее - районный коэффициент и процентная надбавка).</p>

Финансовое обеспечение выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство осуществляется:

- а) за счет иного межбюджетного трансферта на ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций, предоставляемого из краевого бюджета, на выплату ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам;
- б) за счет средств субвенции на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, обеспечение дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях, за исключением обеспечения деятельности административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного персонала и иных категорий работников образовательных организаций, участвующих в реализации общеобразовательных программ в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами, - на выплату районных коэффициентов к заработной плате, действующих на территории Красноярского края, в части, превышающей размер районных коэффициентов, установленных решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти.

Приложение 5

к Положению об оплате труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя школа №141»

Критерии оценки результативности и	Усло	Предельное		
качества труда работников учреждения	наименование	индикатор	количество балло	
1	2	3	4	
Степень освоения выделенных бюджегных средств	% освоения выделенных	90% выделенного объема средств	25	
	бюджетных средств	95% выделенного объема средств	50	
Объем ввода законченных ремонтом объектов	текущий ремонт капитальный ремонт	выполнен в срок,	25	
COBCRIOS	капитальный ремонт	в полном объеме	50	
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	применение нестандартных методов работы	х	50	
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения	задание выполнено	в срок, в полном объеме	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	наличие важных работ, мероприятий	участие	50	

Приложение 6 к Положению об оплате труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя школа №141»

# ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИЕ РАБОТУ УЧРЕЖДЕНИЯ, А ТАКЖЕ ИНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ, УЧИТЫВАЮЩИЕ ЧИСЛЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ, НАЛИЧИЕ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ, ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧРЕЖДЕНИЯ И ДРУГИЕ ФАКТОРЫ

1. К показателям для отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей учреждений относятся показатели, характеризующие масштаб учреждения:

численность работников учреждения: количество обучающихся (детей); показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

2. Объем деятельности каждого учреждения при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по показателям для отнесения учреждений к группам по оплате труда.

Группа по оплате труда руководителей учреждений определяется исходя из следующей суммы баллов:

Ν п/п	Тип (вид) учреждения	Группы по	Группы по оплате труда руководителей учреждений (по сумме баллов)			
		І группа	II группа	III группа	IV группа	
1	Дошкольные учреждения	свыше 350	от 251 до 350	от 151 до 250	до 150	
2	Общеобразовательные учреждения	свыше 500	от 351 до 500	от 201 до 350	до 200	
3	Учреждения дополнительного образования	свыше 500	от 351 до 500	от 201 до 350	до 200	
4	Образовательные учреждения межшкольные учебные комбинаты	свыше 500	от 351 до 500	от 201 до 350	до 200	
5	Иные учреждения, осуществляющие образовательный процесс, муниципальные учреждения для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медикосоциальной помощи	свыше 350	от 251 до 350	от 151 до 250	до 150	

- 3. Учреждения относятся к I, II, III или IV группе по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе показателей деятельности, установленных пунктом 7 настоящего приложения.
- 4. Группа по оплате труда руководителей учреждений определяется на основании документов, подтверждающих наличие объемов работы учреждения на 1 января текущего года.

При этом контингент обучающихся (детей) учреждений определяется:

по общеобразовательным учреждениям - по списочному составу на начало учебного года;

5. За руководителями учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала капитального ремонта, но не более чем на один год.

1	2	3
1. Количество обучающихся, воспитанников в учреждениях	за каждого: обучающегося воспитанника	0,5 0,5
2. Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования:		
в многопрофильных	за каждого обучающегося	0,3
в однопрофильных: клубах (центрах, станциях) юных туристов, натуралистов; учреждениях дополнительного образования спортивной направленности, оздоровительных лагерях всех видов	за каждого обучающегося	0,5
3. Количество лицензированных программ	за каждую программу	0,5
4. Количество работников	дополнительно за каждого работника, имеющего:	

1	2	3
в учреждении	первую квалификационную категорию	0,5
	высшую квалификационную категорию	1
	ученую степень	1,5
5. Наличие филиалов учреждения с количеством обучающихся (детей)	за каждое указанное структурное подразделение	
	до 100 человек	20
	от 100 до 200 человек	30
	свыше 200 человек	50
6. Наличие оснащенных производственным и учебно-лабора- торным оборудованием и используемых в образовательном процессе учебных кабинетов	за каждый класс	15
7. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений	за каждый вид	15
8. Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой (пищеблока), изолятора, кабинета психолога, погопеда	за каждый вид	15
Э. Наличие автогранспортных средств	за каждую единицу	3, но не бо- лее 30
0. Наличие загородных объектов (лагерей)	находящихся на балансе учреждения	30
1. Наличие учебных мастерских, теплиц, используемых в реализации образовательной программы	за каждый вид	50
2. Наличие собственных котельной, очистных сооружений	за каждый вид	10
13. Наличие обучающихся в общеобразовательных учреждениях, получающих бесплатную услугу по пицензированной программе дополнительного образования	за каждого обучающегося	0,5
4. Наличие в учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных коррекционных образовательных учреждений (классов, групп))	за каждого обучающегося (воспитанника)	1
5. Наличие в учебных заведениях библиотеки с читальным алом	на 15 мест (не менее)	15

к Положению об оплате труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя школа №141»

# ПЕРЕЧЕНЬ

ДОЛЖНОСТЕЙ, ПРОФЕССИЙ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ, ОТНОСИМЫХ К ОСНОВНОМУ ПЕРСОНАЛУ ПО ВИДУ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Должности работников учреждений
учитель
учитель, воснитатель
учитель, воспитатель
воспитатель
пелагог дополнительного образования тренер-преподаватель пелагогорганизатор концертмейстер
прелодаватель мастер производственного обучения
й учитель-логопед учитель-дефектолог педагог-психолог

# Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения для заместителей и главного бухгалтера

«Должности	Критерии оценки	Условия Предельн		ый
	эффективности и качества деятельности учреждения	наименование	индикатор размер вы к окладу (долж окладу), ст заработной	ностному авке
1	2	3	4 5	
Руководитель	выплаты за важность выпо задач	олняемой работы, степень самостояте	льности и ответственности при выполнении постав	пенных
	инфраструктурные условия	Безопасность образовательной деятельности	отсутствие обоснованных жалоб на организацию питания потребителей услуг	5%
		÷	отсутствие несчастных случаев детей и взрослых	3%
	-		приемка учреждений к новому учебному году в соответствии с графиком	10%
		реализация плана мероприятий в соответствии с «дорожной картой»	исполнение мероприятий согласно плану образовательной организации в соответсс «дорожной картой» развития МСО	10%
		Информационная открытость образовательного учреждения	полнота и актуальность информации на официальном сайте	5%
		дизайн образовательной среды	инфраструктурные проекты, включенные в каталог инфраструктурных решений и проектов	7%
	K	качество образовательной среды	выполнение плана мероприятий по итогам независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности организаций	5%
		создание условий для детей с особыми образовательными потребностями	наличие ресурсного класса	3%
		внедрение эффективных управленческих практик	наличие дополнительных объектов управления (за каждый дополнительный объект)	3%
			наличие статуса городских площадок, в том числе по работе с молодыми педагогами	7%
		тиражирование инновационных	наличие реализованных	5%

1	2	3	1	
1	2	разработок городских, региональных и федеральных площадок	4 5 программ мероприятий (семинаров, конференций,	
			фестивалей и т.л.)	
	кадровое обеспечение	позиционирование ОУ в городских	наличие участников	5%
		профессиональных конкурсах «Учитель		
		года»; «Классный Классный»; «Лучший педагог		10'
		дополнительного образования»; «Конкурс профессионального		
		мастерства специалистов сопровождения образовательного процесса (педагогов-психологов,		
		учителей-дефектологов)»; «Педагогический		
		Дебют» (городской профессиональный конкурс среди молодых педагогов);		
		«Хочу стать руководителем»		
		выполнение в полном объеме, без замечаний поручений, зафиксированных в протоколе, приказе	1 поручение	5%
		представительство	включение	5%
		в городских коллегиальных органах и группах	в советы, проектные группы, оргкомитеты	
		позиционирование профессиональных	выступления,	2%
		достижений руководителя ОУ	публикации руководителя ОУ  участие в профессиональных стажировках для	5% 7%
		управленческое наставничество	предъяв-ления опыта руководителями-	/ /(
			менторами и использования ресурса	
			руководителями-стажерами	
	выплаты за интенсивност образовательные	ь и высокие результаты работы учебные результаты	отсутствие выпускников	7%
	результагы	учесные результаты	9 классов, не получивших аттестаты	/ / (
	•		отсутствие	7%
			выпускников 11 классов,	
			не получивших аттестаты отсутствие жалоб при приеме обучающихся в	5%
		ε	10 класс (обучающихся в учреждении не менее 3 лет)	370
		*	охват дополнительным образованием детей в	7%
			соответствии с проектом «Успех каж-дого ребенка»	
		внеучебные результаты	наличие победителей и призеров (олимпиады, конкурсы):	
	12		международный и всероссийский уровень	6%
			региональный уровень	4%
		воспитательная	муниципальный уровень отсутствие правонарушений,	3% 2%
		работа	зафиксированных надзор-ными органами отсутствие детей, систематически	2%
			пропускающих	
			занятия без уважительной причины отсутствие случаев несвоевременного выявления	3%
			семейного неблагополучия	
выпл			положительная динамика снижения количества учащихся (воспитанников), стоящих на учете в КДН	2%
			организация и проведение городских календарных мероприятий для детей и взрослых	5%
	выплаты за качество выпо	олняемых работ	1	
	организационная и	осуществление закупочной	отсутствие нарушений	5%
	финансово- хозяйственная	деятельности	по результатам проверок надзорными, контролирующими органами, а так же по	
	деятельность		результатам ведомственного контроля	
		TOUD TOUGHT TOWN TOWN TOWN TO THE TOWN TO	в сфере закупок	5%
		привлечение дополнительных ресурсов на развитие учреждения	получение грантов предоставление платных образовательных	37
			услуг:	

1	2	3	4 5	
			по тарифам, предусмотренным правовым актом города	5%
			по индивидуальным тарифам	10%
		обучение детей в соответствии с проектной вместимостью	увеличение количества детей:	
		в условиях действующих санитарных	более чем на 50%	5%
		норм и правил	более чем на 80%	7%
			более чем на 90% более чем на 100%	9% 11%
			более чем на 110%	13%
			более чем на 120%	15%
		приведение в соответствии с действующим законолательством ранее	_	10%
		изданных локальных нормативных актов по	актов требованиям действующего законодательства	
		вопросам, относящимся	по результатам проверок надзорных и	
		к компетенции образовательного	контролирующих органов	
Ваместитель		учреждения выполняемой работы, степень самостоятельно	ости и ответственности при выполнении поставло	нных
уководителя	задач	NAME OF THE PROPERTY OF THE PR		1.50/
	создание условий для осуществ-ления учебно-	материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса	в соответствии с лицензией	15%
	воспитательного	наличие высококвалифицированных	положительная динамика аттестации	15%
	процесса	педагогических кадров.	педагогических кадров на квалификадионную категорию.	
		Эффективность хозяйственной	Своевременность и качественное проведение	
		деятельности	текущих и капитальных ремонтов	
		обеспечение санитарно-гигиенических	отсутствие предписаний надзорных	15%
		условий процесса обучения; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение	органов или устранение предписаний	
		требований	в установленные сроки	
		пожарной и электробезопасности, охраны труда		
		система непрерывного развития	наличие и реализация программы развития	14%
		педагогических кадров.	педагогических кадров,	
		Сохранность имущества, здания школы и пришкольной территории	в соответствии с лицензией. Обеспечение сохранности имущества учреждения в	
		принковной герригерии	соответствии с нормативными сроками его	
	сохранение здоровья	организация обеспечения учащихся	эксплуагации отсутствие жалоб	10%
	учащихся	горячим питанием.		
	в учреждении	Обеспечение требований по содержанию школьной столовой	*	
		создание и реализация программ и	организация и проведение мероприятий,	10%
		проектов, направленных на сохранение	способствующих здоровью учащихся,. Обеспечение безопасности условий учебного	
		здоровья детей	процесса	
	выплаты за интенсивн	ость и высокие результаты работы		
		показатели качества по результатам	общеобразовательные учреждения – не ниже	30%
	образования в учреждении	аттестации	30%, гимназии, лицеи, школы	
	В упреждении		с углубленным изучением предметов – не	
			ниже 50%	4
			по предметам	
		Wighting B Managary County	с углубленной подготовкой	10%
*		участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы.	участие в конкурсах инновационных учреждений, участие педагогов в	1070
		Внедрение инновационных программных	профессиональных конкурсах.	
		форм учета хозяйственной деятельности,	победы в конкурсах инновационных	20%
			учреждений, победы педагогов	
			в профессиональных конкурсах. Оперативность и качество выполнения.	
		достижения обучающихся, воспитанников	наличие призеров и победителей	20%
		в олимпиадах, конкурсах, смотрах,		
		конференциях, соревнованиях отсутствие правонарушений, совершенных	0	10%
		обучающимися,	, i	2070
		отсутствие нарушений трудового законодательства		
	сохранность	нанолняемость классов в течение года	движение учащихся в пределах 1-2%	10%
	контингента	в соответствии с планом комплектования.	от общей численности.	
	обучающихся,	Отсутствие замечаний по итогам	Отсутствие предписаний контролирующих	

1	2	3	4	5	
	воспитанников	проведенных проверок	органов.	1	T
	выплагы за качество выполняемых работ				
	эффективность управление учебно-воспитательным наличие и реализация				
	управленческой	процессом на основе	программ		20%
	деятельности	программ и проектов (программа развития	и проектов.		1
		учреждения, программа надпредметного			
		содержания, программа воспитания).			
		Приведение в соответствии с действующим	<ul> <li>Отсутствие выявленных фак</li> </ul>	TAR	
		законодательством докальных	1		
		нормагивных актов по вопросам.			
		относящимся к компетенции			
		образовательного учреждения	надзорных и контролирующи		
Главный	выплаты за важность	выполняемой работы, степень самостоятельн			LAITHE TV
бухгалтер	задач	выполняемой рассты, степень саместоя тельн	ости и ответственности при вы	полнении поставл	існных
уулгштөр	создание условий	эффективность финансово-экономической	исполнение бюджетной смет	T. Tueste	30%
	для осуществления	деятельности	финансово-хозяйственной дел		3070
	учебно-	деятельности			10%
	воспитательного		своевременность и качествен	ное	10%
	процесса		проведение		
	процесса		текущих и капитальных		
			ремонтов		200
		обеспечение санитарно-гигиенических	отсутствие предписаний надз		20%
		условий процесса обучения; обеспечение	органов или устранение предл	писании	
		санитарно-бытовых условий, выполнение	в установленные сроки		
		требований			
		пожарной и электробезопасности, охраны труда			
		материально-техническая, ресурсная	в соответствии с лицензией		20%
		обеспеченность			
		учебно-воспитательного процесса			
		сохранность имущества	отсутствие преждевременного	э списания	20%
			имущества		
		ность и высокие результаты работы			
	обеспечение	отсутствие нарушений трудового	0		20%
	стабильного	законодательства			
	функционирования	качество подготовки отчетов	своевременная сдача и отсутс	твие фактов	30%
	и развития		уточнения		
	учреждения		отчетов		
		отсутствие замечаний по итогам	0		22%
		проведенных проверок			
		объемы привлечения внебюджетных	положительная динамика		20%
		средств			
		повышение заработной платы работников	положительная динамика		20%
	выплаты за качество выполняемых работ				
	высокий уровень	внедрение новых	использование новых		20%
	профессионального	программных форм бухгалтерского	программ		
	мастерства при	учета			
	организации финансо				
	экономической				
	деятельности				

к Положению об оплате труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя школа №141»

Предельные уровни соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей и главного бухгалтера

<b>№</b> п/п	Наименование должности	Кратность
1.	Руководитель	3,7
2.	Заместитель руководителя	3.0
3	Главный бухгалтер	2,3