


Приложение №1
к Коллективному договору
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Средняя школа №16» на 2018-2021 гг.

СОГЛАСОВАНО:
Председатель первичной
профсоюзной организации
МБОУ «СШ №16»
 Д.В. Дорошенко
«03» октября 2018 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МБОУ «СШ №16»
 С.В. Ятченя
«03» октября 2018 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ
ТРУДА РАБОТНИКОВ
МБОУ «СШ №16»**

г. Ачинск

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МБОУ «СШ № 16»

І. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Положение об оплате труда работников МБОУ «СШ № 16» разработано на основании Постановлений Администрации города Ачинска: № 472-п от 30.10.2014г. «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений», № 473-п от 30.10.2014г. «О внесении изменений в Постановление Администрации города Ачинска от 01.07.2011г. № 222-п и № 474-п от 30.10.2014г. «О внесении изменений в Постановление Администрации города Ачинска от 01.07.2011г. № 221-п.

Положение регулирует порядок и условия оплаты труда работников МБОУ «СШ № 16» по виду экономической деятельности «Образование»

Настоящее положение утверждается директором школы с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

ІІ. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

1. Определение величины минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.

1.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МБОУ «СШ № 16» устанавливаются в соответствии с приложением N 1 к настоящему положению.

1.2. Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждений могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяются Постановлением Администрации города:

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

$$O=O_{\min}+O_{\min}\times K/100.$$

где:

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

O_{\min} - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, установленный примерным положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Ачинска, подведомственных управлению образования;

K- повышающий коэффициент.

1.2.2. Повышающий коэффициент устанавливается по должностям педагогических работников по следующим основаниям:

- за наличие квалификационной категории (предельное значение повышающего коэффициента):

Высшей квалификационной категории – 25%;

Первой квалификационной категории – 15%;

Второй квалификационной категории – 10%;

- за осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания (предельное значение повышающего коэффициента): 35%.

1.2.3. Расчет повышающего коэффициента производить по формуле: $K=K_1+K_2$, где

K_1 - повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории;

K_2 - повышающий коэффициент за осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания.

1.2.4. Расчет повышающего коэффициента за осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания 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:

$$K_2 = Q_1 / Q_{окл} \times 100\%,$$

где:

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

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

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

где:

Q - общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

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

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

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

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

2. Выплаты компенсационного характера.

2.1. Работникам МБОУ «СШ №16» устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда в соответствии с картами аттестации рабочих мест;

- 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);

- выплаты за работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ):

5 % к окладу (с учетом педагогической нагрузки) – за каждого обучающегося (от одного до трёх человек);

20 % к окладу (с учетом педагогической нагрузки) – за группу учащихся от 4 человек.

- за индивидуальное обучение на дому обучающихся, осваивающих основные общеобразовательные программы и нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья посещать образовательные учреждения (при

наличии соответствующего медицинского заключения) в размере 20% к должностному окладу.

2.2. 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.

2.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями производятся на основании статьи 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.4. 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).

Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% часовой ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

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

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основании статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации с учетом всех компенсационных и стимулирующих выплат, а также премий.

3. Выплаты стимулирующего характера.

3.1. Виды выплат стимулирующего характера должны отвечать уставным задачам МБОУ «СШ №16», предоставляются по виду экономической деятельности «Образование».

3.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников МБОУ «СШ №16» за качественные результаты труда, а также поощрение за выполненную работу.

3.3. Установление стимулирующих выплат в МБОУ «СШ №16» осуществляется на основе коллективного договора, Приложений № 6 и № 7 настоящего положения о выплатах стимулирующего характера с учетом мнения профсоюзного комитета МБОУ «СШ №16».

3.4. Виды, условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников МБОУ «СШ №16» устанавливаются в соответствии с Приложениями №6 и №7 настоящего положения, на основании решения комиссии по распределению стимулирующих выплат.

3.5. Работникам МБОУ «СШ №16» по решению директора школы в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МБОУ «СШ №16», а также средств от приносящей доход деятельности, направленных школой на оплату труда работников, могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за руководство направлениями деятельности школы (по приказу директора) в размере 10% к минимальному окладу (должностному окладу), ставки заработной платы без учета нагрузки без учета районного коэффициента и северной надбавки. Выплата за выполнение определённой работы, установленные приказом директора на определенный срок, могут быть отменены до истечения срока действия приказа в случае невыполнения условий (несвоевременное и некачественное выполнение возложенных обязанностей), за которые они установлены;

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

- выплаты по итогам работы.

3.6. Выплаты стимулирующего характера максимальным размером не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

3.7. При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат) применяется балльная оценка.

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

$$C = C1 \text{ балла} \times B_i$$

где:

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

C1 балла - стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый период;

B_i – количество баллов по результатам оценки труда i-го работника школы, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период.

$$C1 \text{ балла} = \frac{\sum_{i=1}^n Q_{\text{стим.раб.}}}{\sum B_i}$$

где:

Q_{стим.раб.} – фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам МБОУ «СШ №16» в месяц в плановом периоде;

n – количество физических лиц МБОУ «СШ №16», подлежащих оценке за отчетный период (месяц) за исключением руководителя.

$$Q_{\text{стим.раб.}} = Q_{\text{зп}} - Q_{\text{гор}} - Q_{\text{отп}},$$

где:

Q_{зп} – фонд оплаты труда работникам МБОУ «СШ №16», состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы с учетом повышающих коэффициентов, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) МБОУ «СШ №16», на месяц в плановом периоде;

Q_{гар} – гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете (плану финансово-хозяйственной деятельности) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы МБОУ «СШ №16» с учетом повышающих коэффициентов, сумм выплат компенсационного характера и персональных выплат стимулирующего характера, определенный согласно штатному расписанию МБОУ «СШ №16», на месяц в плановом периоде;

Q_{отп} – сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации педагогических работников МБОУ «СШ №16» на месяц в плановом периоде.

3.9. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, работникам МБОУ «СШ №16» устанавливаются ежемесячно (для работников, получающих МРОТ-ежеквартально) комиссией по стимулирующим выплатам и утверждаются приказом директора школы.

3.10. Комиссия по стимулирующим выплатам избирается ежегодно на общем собрании трудового коллектива. Состав и полномочия комиссии утверждаются приказом директора школы.

3.11. Порядок работы комиссии регламентируется «Положением о комиссии» и «Регламентом работы комиссии».

3.12. Персональные выплаты определяются в процентном отношении к должностному окладу с учетом нагрузки (за исключением п.2.3. Приложения №2 – от минимального должностного оклада), ставке заработной платы. Размер персональных выплат работникам

МБОУ «СШ № 16» устанавливается в соответствии с Приложением №2 к настоящему положению.

3.13. При выплатах по итогам работы учитываются:

- объем освоения бюджетных средств;
- объем ввода законченных ремонтных объектов;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности МБОУ «СШ № 16»;
- достижение высоких результатов в работе за определенный период;
- участие в инновационной деятельности;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

3.14. Размер выплат по итогам работы работникам МБОУ «СШ № 16» устанавливается в соответствии с Приложением №7 к настоящему положению.

3.15. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливается как в процентах к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с учетом повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по основаниям повышения, установленным в Постановлении Администрации города Ачинска «Об утверждении условий, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам муниципальных бюджетных образовательных учреждений...», так и в абсолютном размере, с учетом фактически отработанного времени.

III. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ ДИРЕКТОРА

1. Выплаты компенсационного характера заместителям директора устанавливаются в соответствии с пунктом 2 раздела II настоящего положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам заместителям директора может направляться на стимулирование труда работников МБОУ «СШ №16».

2. Должностные оклады устанавливаются с учетом ведения преподавательской (педагогической) работы.

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

Размер должностного оклада увеличивается при наличии квалификационной категории посредством применения к должностному окладу следующих повышающих коэффициентов:

при высшей квалификационной категории – 20%;

при первой квалификационной категории – 15%.

3. Директор школы имеет право присутствовать на заседании рабочей группы и давать необходимые пояснения.

4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат отдельно.

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности заместителей директора МБОУ «СШ № 16» определяются согласно приложению № 3 к настоящему положению.

Размер персональных выплат заместителям директора МБОУ «СШ №16» определяется согласно приложению № 4 к настоящему положению.

5. 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.

Размер выплат по итогам работы его заместителям определяется согласно приложению № 5 к настоящему положению.

6. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, заместителям директора МБОУ «СШ №16» устанавливаются на срок не более трех месяцев в процентах от должностного оклада.

Персональные выплаты заместителям директора устанавливаются приказом директора школы на срок не более года.

7. Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается.

8. Заместителям директора сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом директора школы.

9. Часть средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности направляется на выплаты стимулирующего характера руководителю организации с учетом недопущения повышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера, предусмотренного в абзаце первом пункта 2 настоящего раздела.

IV. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

4.1. Размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников МБОУ «СШ №16», составляет не более 70% от доходов, полученных от приносящей доход деятельности, с учетом выплат страховых взносов по обязательному социальному страхованию и взносу по страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

4.2. Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производятся работникам учреждения, 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 минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), в размере, определяемом 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 учреждения, 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.

4.3. Установить для работников МБОУ «СШ №16» размер минимальной заработной платы в соответствии с региональным соглашением в Красноярском крае. Данный пункт распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01.09.2018 года.

**V. ПОРЯДОК НАЧИСЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПРИ
СОВМЕЩЕНИИ ПРОФЕССИЙ (ДОЛЖНОСТЕЙ), РАСШИРЕНИИ ЗОН
ОБСЛУЖИВАНИЯ, УВЕЛИЧЕНИИ ОБЪЕМА РАБОТЫ ИЛИ ИСПОЛНЕНИИ
ОБЯЗАННОСТЕЙ ВРЕМЕННО ОТСУТСТВУЮЩЕГО РАБОТНИКА БЕЗ
ОСВОБОЖДЕНИЯ ОТ РАБОТЫ, ОПРЕДЕЛЕННЫЙ ТРУДОВЫМ ДОГОВОРМ**

5.1. Оплата труда педагогическим работникам.

5.1.1. При совмещении профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в учреждении МБОУ «СШ №16» применяется почасовая оплата труда педагогических работников.

5.1.2. Почасовая оплата труда воспитателей и педагогов в учреждении МБОУ «СШ №16» применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателей и педагогов.

Размер оплаты за один час для воспитателей и педагогических работников определяется по следующей формуле:

$$C = \text{ФОТ} / 4,3 * Ч * C_T$$

где:

C – размер оплаты за один час работы для воспитателей и педагогических работников;
ФОТ – средний месячный фонд оплаты труда воспитателей и педагогических работников, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты;

Ч – общее количество часов воспитателей/ педагогических работников в неделю в соответствии с тарификацией;

C_T – количество ставок.

5.1.3. Размер оплаты за один час для педагогических работников определяется отдельно:

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 20 часов в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 24 часа в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 25 часов в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 30 часов в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 36 часов в неделю;

5.2. Оплата труда иным работникам

5.2.1. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в одно и то же рабочее время, работнику производится доплата.

5.2.2. Размер доплаты за один рабочий день для иных работников определяется по следующей формуле:

$$C_p = \text{ФОТ}_p / Ч_p / N$$

где:

C_p – размер оплаты за один день работы для иных работников;

$\Phi O T_p$ – годовой фонд оплаты труда работников по соответствующей должности, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты в соответствии со штатным расписанием;

$Ч_p$ – общее количество ставок работников соответствующей должности в соответствии со штатным расписанием;

N – количество рабочих дней в году.

5.3. Оплата труда заместителей руководителя.

При совмещении профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего руководителя учреждения МБОУ «СШ №16», без освобождения от работы, определенной трудовым договором в учреждении производится оплата в процентном соотношении, не более 100%, от оклада того сотрудника, на которого возлагаются данные обязанности, или доплачивается разница в окладах.

**Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы
работников образования**

**1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников
образования**

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставка заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень (инструктор по физической культуре)	при наличии среднего профессионального образования	4 874,0
	при наличии высшего профессионального образования	5 547,0
2 квалификационный уровень (педагог дополнительного образования детей, педагог-организатор, социальный педагог)	при наличии среднего профессионального образования	5 102,0
	при наличии высшего профессионального образования	5 810,0
3 квалификационный уровень (воспитатель, методист, педагог-психолог)	при наличии среднего профессионального образования	5 588,0
	при наличии высшего профессионального образования	6 364,0
4 квалификационный уровень (педагог-библиотекарь, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед)	при наличии среднего профессионального образования	6 115,0
	при наличии высшего профессионального образования	6 967,0

**2. Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих»**

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень (секретарь, специалист по закупкам)	2 971,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень (диспетчер образовательного учреждения, лаборант, специалист по персоналу)	3 297,0

**3. Профессиональные квалификационные группы
общепрофессиональных профессий рабочих**

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень (дворник, уборщик служебных помещений, сторож (вахтёр))	2 552,0
2 квалификационный уровень (сторож (старший))	2 675,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень (рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий)	2 971,0

**4. Должности, не предусмотренные профессиональными
квалификационными группами**

Должность	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Специалист по охране труда	3 623,0

**Размер персональных выплат работникам
МБОУ «СШ №16»**

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы <*>
1.	за опыт работы в занимаемой должности: <*>	
1.1.	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%
1.2.	от 5 лет 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%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	35%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	40%
1.3.	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	за сложность, напряженность и особый режим работы:	
2.1.	проверка письменных работ (пропорционально нагрузке):	
	учителям истории, биологии и географии	5%

	учителям физики, химии, иностранного языка	10%
	учителям математики	20%
	учителям русского языка, литературы	25%
	учителям начальных классов	20%
2.2.	за классное руководство, кураторство<****>	2 700,0 рублей
2.3.	за заведование элементами инфраструктуры:<*****>: кабинетами, лабораториями (выплата производится в зависимости от количества педагогов, закрепленных за данным кабинетом в равных долях)	10%
	мастерскими, музыкальными и спортивными залами (выплата производится в зависимости от количества педагогов, закрепленных за данным кабинетом в равных долях)	20%
	кабинетами, имеющими материальную ответственность	10%
3	молодым специалистам (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 бюджетными и казенными образовательными учреждениями либо продолжающим работу в образовательном учреждении). Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения	20%

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

<*> Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются. Для педагогических работников учитывается работа по профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

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

Размер выплаты педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя, куратора определяется исходя из расчета 2 700,0 рублей в месяц за выполнение функций классного руководителя, куратора в классе (группе) с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для образовательных учреждений в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

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

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.

Приложение № 3
к Положению об оплате труда
работников МБОУ «СШ №16»

**Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности
МБОУ «СШ №16» для заместителей директора**

Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставки заработной платы
	Наименование	Индикатор	
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Обеспечение стабильного функционирования учреждения	создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательных отношений (учащихся и сотрудников), обеспечение стабильной охраны труда и техники безопасности	разработка и ежеквартальная актуализация планов мероприятий по устранению предписаний надзорных органов	5%
		своевременное устранение предписаний при наличии финансирования	5%
		отсутствие травм, несчастных случаев, допущенных при несоблюдении мер безопасности сотрудниками учреждения	5%
		проведение (не менее 2 раз в месяц) совместных мероприятий с родителями (законными представителями), учащимися, педагогическими работниками, направленных на пропаганду здорового образа жизни (обязательное описание итогов события на сайте)	10%
	подготовка локальных нормативных актов учреждения, исходящей документации, отчетной документации	соответствие локальных нормативных актов учреждения нормам действующего законодательства, своевременное и качественное предоставление отчетной документации	10%
	отсутствие правонарушений,	отсутствуют	5%

	совершенных обучающимися		
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Обеспечение развития учреждения	организация участия педагогов, обучающихся в очных конкурсах, мероприятиях, рекомендованных учредителем (при наличии призового места). Дипломы, грамоты, сертификаты международного и всероссийского уровня дистанционного (заочного) участия приравниваются к школьному уровню (информация только на сайте школы в разделе КОНКУРСЫ)	муниципальный уровень	5%
		региональный уровень	7%
		всероссийский уровень (международный) результатов очных конкурсов, отраженных на сайте школы	10%
	ведение экспериментальной работы	наличие статуса площадки (базовой, пилотной, инновационной, специализированные классы и др.) с ежемесячным предоставлением информации на сайте по выполнению плана деятельности площадки	5%
Выплаты за качество выполняемых работ			
Результативность деятельности учреждения	освоение образовательной программы по результатам четвертных и годовых оценок обучающихся	качество обученности по результатам итоговых контрольных работ и итоговых аттестаций с учетом индекса социального благополучия школы:	
		свыше 70%	10%
		69-50%	7%
		49-30%	5%
		ниже 30%	0%
	выполнение муниципального задания в части реализации дополнительных общеразвивающих программ	включенность обучающихся в объединения дополнительного образования:	
100%		10%	

		менее 100%	0%
	реализация проектной и исследовательской деятельности	охват детей, вовлеченных в проектную и исследовательскую деятельность, не менее 25%	5%
	доля педагогических работников первой и высшей квалификационной категории	не менее 50%	5%
	координация работы по прохождению педагогическими работниками стажировок, курсов повышения квалификации	100% выполнения плана	5%
	обеспечение информационной открытости учреждения (проведение информационно-разъяснительной работы среди граждан, а также популяризация деятельности школы)	системное обновление официального сайта школы (раз в 10 дней)	5%
	отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей в учреждении, рациональное расходование материалов и финансовых средств	без замечаний	25%
	своевременное составление проектно-сметной документации на проведение работ по текущему и капитальному ремонту, высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	без замечаний	20%
ИТОГО:			70%

**Размер персональных выплат
заместителям директора МБОУ «СШ № 16»**

№ п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу) <*>
1.	сложность, напряженность и особый режим работы:	
	наличие филиалов: до 3-х (включительно) свыше 3-х	30% 60%
	за обеспечение централизации учетных работ, внедрение передовых форм и методов учета, усиление контрольных функций в образовательных учреждениях, эффективную и оперативную работу в специализированных учреждениях по ведению бухгалтерского учета	60%
	за результативное руководство структурными подразделениями в целях их стабильной и эффективной работы в учреждениях по обеспечению жизнедеятельности муниципальных образовательных учреждений.	60%
	за работу по развитию семейных форм воспитания в центрах развития семейных форм воспитания	60%
2	опыт работы в занимаемой должности <***>:	
	от 1 года до 5 лет <***> при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	5%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <***>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <***>	20%
	от 5 года до 10 лет <***> при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	15%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <***>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <***>	30%
свыше 10 лет <***> при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	25%	
при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	35%	
при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	40%	
при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	35%	
при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <***>	40%	

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

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

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

**Размер выплат по итогам работы заместителей директора
МБОУ «СШ № 16»**

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

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

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 учреждения

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		количество баллов	период выплаты
	наименование	индикатор		
2	3	4	5	6
ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ РАБОТНИКИ, УЧИТЕЛЬ				
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями)	обеспечение работы в соответствии с планом на уровне: города школы	20 10	месяц
	участие в работе комиссии (экспертной, ПМПк), проектных командах, творческих группах	Постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации	10	месяц
		Разовое участие на уровне федерации края города школа	20 15 10 5	месяц
	участие в работе комиссии по проведению процедур мониторинга ОК	подготовка отчетной документации на уровне города, края	10	месяц
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				

Обеспечение качества образования обучающихся	показатели качества по результатам независимой оценки качества знаний учащихся *для <u>обязательных предметов</u> балл выставляется за каждый класс *для <u>предметов по выбору</u> балл выставляется за группу не менее 12 человек *за группу менее (более) 12 человек балл выставляется пропорционально количеству учащихся * если неизвестен средний балл ОГЭ по городу, то оплачивать по городскому показателю всем, у кого средний балл выше среднего балла по школе	ИКР (русс.яз., матем., работа с текстом, групповой проект), <i>средний балл</i> выше соответствующего показателя по городу по краю	7,7,7,5 9,9,9,8	год	
		ОГЭ <i>средний балл</i> выше соответствующего показателя по городу краю	15 25		
		ЕГЭ <i>средний балл</i> соответствует показателю по городу выше соответствующего показателя по городу краю федерации допуск к ЕГЭ: 95% по итогам первой сдачи	5 15 25 35 5		январь-май
		ВКР, ККР по предметам (физика и др.) <i>средний балл</i> выше соответствующего показателя по краю городу	15 10		месяц
		Участие педагога в инновационной деятельности	конкурс педагогического мастерства («Педагог года», «Молодой педагог» и подобные конкурсы)	<i>победа</i> в конкурсе (призовое место, диплом) федеральный уровень региональный уровень муниципальный уровень <i>участие</i> в конкурсе федеральный уровень региональный уровень муниципальный уровень	30 25 15 15 10 5

	другие профессиональные конкурсы, фестивали, в т.ч. дистанционные мероприятия, входящие в различные этапы конкурса, стимулируются согласно другим разделам Приложения	победа в конкурсе (призовое место, диплом)	10	месяц	
		участие в конкурсе (документ, при наличии «Положения о конкурсе»)	5		
	тиражирование опыта	выступления на конференциях, форумах, публикации в профессиональных СМИ печатные издания на уровне	федеральном 20 региональном 15 муниципальном 10 школьном 5		месяц
		электронные издания, в т.ч. школьный сайт	10		
		Проведение мастер-классов, открытых уроков: на уровне	федеральном 25 региональном 20 муниципальном 15 школьном 10	месяц	
Достижения обучающихся, воспитанников в олимпиадах, конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях	ВсОШ, «Шаг в будущее», «Юниорье Ачинска», «Умники и умницы»	наличие участника на	муниципальном этапе 5 региональном этапе 10 федеральном этапе 15	месяц	
		наличие призера /победителя на этапе	муниципальном 10/15 региональном 20/25 федеральном 30/35		
	Всероссийские предметные олимпиады, входящие в Перечень олимпиад школьников, утвержденный приказом Министерства образования и науки	наличие участников на заключительном этапе	10		
		наличие призеров / победителя на заключительном очном этапе	20/25		
	НПК	наличие участника на уровне	школьном 5 муниципальном 10	месяц	

		региональном федеральном	15 20			
		наличие призера / победителя на уровне муниципальном региональном федеральном	15/20 20/25 30/35	месяц		
	смотри, конкурсы, соревнования	наличие участников на уровне муниципальном региональном федеральном	5 10 15	месяц		
		наличие призеров / победителей на уровне муниципальном региональном федеральном	10/15 15/20 20/25			
Напряженность и расширенность трудовой деятельности	участие в ГИА	дежурный на этаже организатор в аудитории техническое сопровождение экзамена	5 10 10	месяц		
		участие в работе комиссии по питанию	председатель, секретарь работа с табелем		10 20	месяц
		участие в работе комиссии по распределению стимулирующих выплат	разовое участие подготовка отчетной документации		5 5	
Выплаты за качество выполняемых работ						
Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	выстраивание образовательного процесса в соответствии с программой надпредметного содержания	участие учащихся в круглогодичных интенсивных школах <i>менее 3-х участников</i> <i>3 и более участников</i>	5 10	месяц		
		участие учащихся в ЗЕНШ	10			
		организация и проведение предметных недель, проектов	10			
Прочий педагогический персонал, воспитатель						
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач						
Взаимодействие с узкими специалистами	Выстраивание воспитательного процесса с учетом рекомендаций	Организация 100% посещения детьми занятий согласно графика, индивидуальная работа по	5	месяц		

(дефектолог, логопед, психолог)	специалистов	выполнению домашних заданий согласно рекомендациям специалистов		
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Достижения воспитанников	Работа в творческих группах (участие в школьных, городских, краевых, всероссийских конкурсах: бисерные проекты, модульные проекты, бумагопластика и др.)	Участие обучающихся	10	месяц
		Ведение портфолио воспитанников	5	месяц
		Призовое место	7	месяц
Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	Наличие программы по здоровьесбережению, проведение уроков здоровья	Отсутствие травм, несчастных случаев, вредных привычек у воспитанников	5	месяц
Организация горячего питания	Организация обеспечения учащихся двухразовым горячим питанием	100% охват детей горячим питанием	5	месяц
Сохранение контингента воспитанников ГПД	Создание условий для высокой посещаемости детей ГПД	Высокий процент посещаемости – 90-100%	10	месяц
Эффективность работы по созданию коллектива	Социально-психологический климат в коллективе, способствующий мотивации к обучению, эффективному разрешению конфликтов, адекватной самооценки	отсутствие конфликтов, создание благоприятной среды для воспитания и общения	7	месяц
Индивидуальная работа с детьми ОВЗ в выполнении домашних заданий	Использование разных видов помощи (направляющая, обучающая, стимулирующая)	Выполнение домашнего задания	5	месяц
Наличие разных программ (авторов)	Использование разных программ	Разнообразие программ, требований к ним	7	месяц
Выплаты за качество выполняемых работ				
Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса обучающихся	Выстраивание воспитательного процесса в соответствии с программой воспитания коллектива воспитанников	Наличие программы воспитания	10	месяц
	Участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов на уровне		месяц

		школы	10	
		города	15	
		края, РФ	20	
ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ РАБОТНИКИ: ПЕДАГОГ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ, ПЕДАГОГ-ОРГАНИЗАТОР				
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Руководство проектными и творческими группами, методическими объединениями	руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями)	обеспечение работы в соответствии с планом на уровне: города школы	20 10	квартал
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Достижения воспитанников	Участие обучающихся в соревнованиях, олимпиадах, в научно-практических конференциях, конкурсах различного уровня	Участие обучающихся (% участвующих от числа обучающихся) федеральный край город школа	15 10 5 1	месяц
		Призовое место федеральный край город школа	20 15 10 5	месяц
Организация деятельности детских объединений, организаций	Постоянный состав, создание и реализация социальных проектов, программ	За каждый проект, программу на уровне: города школы	20 10	месяц
Выплаты за качество выполняемых работ				
Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Внедрение новых технологий форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов	10	квартал
ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ РАБОТНИКИ: УЧИТЕЛЬ-ЛОГОПЕД, УЧИТЕЛЬ-ДЕФЕКТОЛОГ, ПЕДАГОГ-ПСИХОЛОГ				

Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Работа в психолого-медико-педагогическом консилиуме Учреждения	Участие в работе ПМПк -по детям, которым необходимо изменить образовательный маршрут - по детям, находящимся на сопровождении	непосредственное участие в работе, подготовка отчетной документации	10	месяц
			5	
Работа с семьями обучающихся	Повышение психолого-педагогической компетенции родителей обучающихся по ОП (ч/з письменный запрос; у психолога выше нормы)	одна консультация (диагностика и рекомендации)	5	месяц
Организация здоровьесберегающей среды	- Работа по укреплению здоровья с использованием кабинета БОС. - Проекты, направленные на здоровьесбережение: педагог-психолог	одна группа	10	месяц
		проект за каждое занятие	10 5	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями) участие в работе проектных командах, группах, наставническая работа	обеспечение работы в соответствии с планом на уровне: города школы	20	месяц
			10	
		Разовое участие на уровне федерации края города школы	20 15 10 5	месяц
Выплаты за качество выполняемых работ				
Представление педагогического опыта	Публикации, статьи, выступление (МО, ШМО, ГМО и т.д.), открытые занятия; участие в профессиональных конкурсах	школа	5	месяц
		город	10	
		край	15	
		РФ	20	
ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ РАБОТНИКИ, СОЦИАЛЬНЫЙ ПЕДАГОГ				
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Сопровождение обучающихся в	руководство медико-психолого-педагогическим консилиумом (МППК,	работа МППК в соответствии с планом на уровне:		месяц

образовательном процессе	комиссия «Подросток», КДНиЗП)	города школы	20 10	
	участие в работе комиссий	разовое участие	5	месяц
	проведение мероприятий для родителей обучающихся	проведение одного мероприятия	10	месяц
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению обучающихся	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	региональный уровень	20	месяц
		муниципальный уровень	10	
	школьный уровень	5		
	размещение материалов на школьном сайте	5		
Участие в разработке и реализации программ ИПР	Призовое место в конкурсе проектов и программ, получение гранта на уровне: города края наличие обучающихся, состоящих на учете в СОП	10 20 20		
Адаптация вновь поступивших обучающихся, благоприятный психологический климат	Уменьшение числа конфликтных ситуаций среди обучающихся (по итогам отчетного периода через итоги промежуточной аттестации)	5	месяц	
Сохранение здоровья учащихся	Создание и реализация программ, проектов, направленных на сохранение физического и психического здоровья учащихся	Сопровождение несовершеннолетних учащихся в учреждения здравоохранения, военкомат, учебные заведения Организация питания учащихся	10 5	месяц
ПРЕПОДАВАТЕЛЬ-ОРГАНИЗАТОР ОСНОВ БЕЗОПАСНОСТИ ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ				
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Организация работы по соблюдению правил техники безопасности жизнедеятельности	Проведение инструктажей с учащимися и работниками школы	Контроль за ведением классной и школьной документации по проведению инструктажей	5	месяц
	Контроль за безопасностью в образовательном процессе оборудования, приборов, технических средств обучения	Наличие актов осмотра оборудования, приборов, технических средств обучения	10	месяц
Взаимодействие с	Разработка плана гражданской обороны	Наличие плана	10	месяц

учреждениями и организациями	учреждения; плана антитеррористических мероприятий			
	Организация занятий по гражданской обороне	Проведение учений 2 раза в год	20	месяц
	Проведение совместных мероприятий с различными организациями	Участие в мероприятии	5	месяц
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Достижения воспитанников	Участие обучающихся в соревнованиях, олимпиадах, в научно-практических конференциях, конкурсах различного уровня	Участие обучающихся	10	месяц
		Призовое место	10	месяц
		Ведение портфолио обучающихся	5	месяц
ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ РАБОТНИКИ, ПЕДАГОГ - БИБЛИОТЕКАРЬ				
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Создание системы работы по повышению мотивации обучающихся к чтению	Количество обучающихся и работников учреждения, пользующихся фондом библиотеки	80% -уровень читательской активности	20	месяц
Ведение внепланово-отчетной документации	Составление и редактирование различных справок в вышестоящие учреждения и организации	Своевременность и точность сдачи отчетов	10	месяц
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Сохранность библиотечного фонда	Количество списываемой литературы библиотечного фонда, рейды по проверке сохранности учебников, ремонт книг	Списание менее 20% фонда	10	год
Обеспечение учебной литературой	Организация работы по обеспечению учащихся учебниками (по отдельному плану). Формирование общешкольного заказа на недостающие учебники и по новым ФГОС	100% обеспеченность учащихся учебниками через школьный и городской и краевой обменные фонды	15	квартал
Осуществление текущего информирования коллектива педагогов и	проведение уроков информационной культуры	1 раз в четверть	5	месяц
	проведение дней информирования	1 раз в четверть	5	месяц

обучающихся				
Освоение программы «МАРК-SQL» для школьных библиотек	Создание и ведение электронного каталога	Ведение работы по созданию базы	5	год
Участие в инновационной деятельности	Помощь в проектной и исследовательской деятельности педагогам и учащимся с применением ИКТ	Школьный уровень Муниципальный уровень Региональный уровень Федеральный уровень	2 3 5 10	месяц
Работа с читателями: индивидуальная и массовая	Организация книжных выставок. Проведение массовых мероприятий, конкурсов, акций по популяризации книг.	Количество выставок, бесед и других массовых мероприятий (написание сценариев, подбор литературы, подготовка школьников). 1-3 выставки 1 мероприятие Школьный конкурс Городской конкурс	3 4 3 5	месяц
Напряженность и расширенность трудовой деятельности	Осуществление дополнительных работ, обусловленных неблагоприятными условиями для здоровья	Своевременное и качественное выполнение работ	5	месяц
Выплаты за качество выполняемых работ				
Высокий уровень профессионального мастерства	Систематическая работа по повышению педагогического мастерства (курсы повышения квалификации, семинары, самообразование), использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов, участие в семинарах: городского уровня краевого уровня	10 15	месяц
Участие в инновационной деятельности	тиражирование опыта	публикации в СМИ, выступления на конференциях, форумах на федеральном уровне на краевом уровне на городском уровне на школьном уровне	20 15 10 5	месяц
ВСПОМОГАТЕЛЬНЫЙ ПЕРСОНАЛ (ЛАБОРАНТ, СЕКРЕТАРЬ – АДМИНИСТРАТОР, СПЕЦИАЛИСТ ПО ПЕРСОНАЛУ)				
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Осуществление дополнительных работ	Соответствие заданным нормам	Своевременная передача данных	30	месяц

(составление отчетности и передачи их в УО)				
Подготовка документации и контроль за прохождением медицинского осмотра сотрудников учреждения	Соответствие законодательству	Своевременная подготовка документов	30	месяц
Выплаты за качество выполняемых работ				
Создание в учреждение единых требований к оформлению документов, системы документооборота	Наличие регламентов по созданию внутренних документов	Соблюдение регламентов	30	месяц
Осуществление дополнительных работ (своевременная подготовка документов по деятельности учреждения, в рамках распоряжения руководителя, ремонтные работы, сопровождение учащихся)	Соответствие заданным нормам	Своевременная подготовка документов	20	месяц
		сопровождение	5	
ОБСЛУЖИВАЮЩИЙ ПЕРСОНАЛ (уборщик служебных помещений, гардеробщик)				
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Создание условий для осуществления образовательного процесса	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил по охране труда, правил техники безопасности, правил дорожного движения, пожарной безопасности	За качество выполняемой работы на закрепленном участке - качественная и своевременная уборка помещений, своевременное выявление нарушений в работе сантехнического оборудования, электрических систем – розетки, выключатели, проводка, ОПС и доведение до руководителя, либо до ответственного лица, путем фиксирования	15	месяц

		<p>нарушений в журнале установленного образца (отсутствие докладных записок о выявленных нарушениях);</p> <p>За сбережение энергоресурсов - рациональное расходование водоснабжения, электроэнергии (отсутствие докладных записок о выявленных нарушениях);</p> <p>За отсутствие замечаний надзорных органов, администрации учреждения, администрации УО, администрации города Ачинска (отсутствие докладных записок о выявленных нарушениях)</p>	5	
			20	
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм при работе с дезинфицирующими растворами	<p>При проведении генеральных уборок помещений (журнал контроля выполнения генеральных уборок)</p> <p>При проведении дезинфекции в период карантинных мероприятий (приказ по учреждению о проведении карантинных мероприятий)</p>	5	месяц
			15	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Осуществление дополнительных работ	За работу в период отсутствия основного работника	Своевременное и качественное выполнение работ (приказ учреждения о замещении отсутствующего сотрудника)	10	месяц
	За проведение ремонтных работ в помещениях учреждения	Своевременное и качественное выполнение работ (служебная записка зам. директора по АХР о необходимости проведения ремонтных работ)	25	месяц
ОБСЛУЖИВАЮЩИЙ ПЕРСОНАЛ (рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания)				
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Создание условий для осуществления образовательного процесса	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил по охране труда, правил техники безопасности, пожарной безопасности	За качество выполняемой работы на закрепленном участке – своевременная уборка и содержание в должном состоянии подвальных помещений школы, своевременное выявление нарушений в работе отопительной системы,	30	месяц

		<p>водопроводных и канализационных сетей, сантехнического оборудования и доведение до руководителя (отсутствие докладных записок о выявленных нарушениях)</p> <p>За отсутствие замечаний надзорных органов, администрации учреждения, администрации УО, администрации города Ачинска (отсутствие докладных записок о выявленных нарушениях)</p>	20	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Осуществление дополнительных работ	За погрузо-разгрузочные работы, очистка кровель от снега и наледи, мелкий ремонт мебели	Своевременное и качественное выполнение работ (выполнение работ, фиксируемых сотрудниками школы в журнале установленного образца, очистка кровли от снега и наледи согласно приказа по учреждению)	25	месяц
	За работы в осенне-летний период (кошение травы, уборка листвы)	Своевременное и качественное выполнение работ (служебная записка зам. директора по АХР о необходимости проведении ремонтных работ)	20	июнь-август
ОБСЛУЖИВАЮЩИЙ ПЕРСОНАЛ (дворник, сторож)				
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Создание условий для осуществления образовательного процесса	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил по охране труда, правил техники безопасности, пожарной безопасности	За отсутствие замечаний надзорных органов, администрации учреждения, администрации УО, администрации города Ачинска (отсутствие докладных записок о выявленных нарушениях)	20	месяц
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Осуществление дополнительных работ	За работу в период отсутствия основного работника	Своевременное и качественное выполнение работ (приказ учреждения о замещении отсутствующего сотрудника)	10	месяц

	За погрузо-разгрузочные работы, очистка кровель от снега и наледи, мелкий ремонт мебели	Своевременное и качественное выполнение работ (выполнение работ фиксируемых сотрудниками школы в журнале установленного образца, очистка кровли от снега и наледи согласно приказа по учреждению)	30	месяц
	За благоустройство территории учреждения (формирования крон деревьев, весенняя подготовка клумб, полив клумб, осенняя уборка клумб)	Своевременное и качественное выполнение работ (служебная записка зам. директора по АХР о необходимости проведения ремонтных работ)	10	месяц
	За работы в осенне-летний период (кошение травы, уборка листвы)	Своевременное и качественное выполнение работ (служебная записка зам. директора по АХР о необходимости проведения ремонтных работ)	20	месяц
РАБОТНИКИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ				
Разовые стимулирующие выплаты	Юбилеи	женщины 55 лет, мужчины 60 лет	20	месяц
	Праздники	День учителя за преданность организации до 10 лет	5	
свыше 10 лет		10		
свыше 15 лет		15		
		свыше 20 лет	20	

Размер выплат по итогам работы работникам Учреждения

Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия		Предельное количество баллов
	наименование	индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90 % выделенного объема средств	25
		95 % выделенного объема средств	50
Объем ввода законченных ремонт объектов	Текущий ремонт Капитальный ремонт	выполнен в срок; в полном объеме	25
			50
Создание условий для осуществления образовательного процесса	Обеспечение санитарно-гигиенических условий образовательного процесса	подготовка кабинета к началу учебного года	10
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Применение нестандартных методов работы	<ul style="list-style-type: none"> • положительная динамика качества обучения; • сохранность качества обучения; • эффективность совместных решений (школьная форма и др.); • удовлетворенность участников образовательного процесса (отсутствие жалоб и конфликтных ситуаций, травматизма) 	20
			10
			10
			10
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения	Задание выполнено (в срок, в полном объеме)	<ul style="list-style-type: none"> • руководство летней площадкой; • руководство трудовой практикой; • руководство группой, направлением 	50
			25
			15

Напряжённость и расширенность трудовой деятельности	Работа в выпускных классах (для классных руководителей) по итогам выпуска	<ul style="list-style-type: none"> документация, обеспечение безопасности, организация выпуска (по 5 баллов за каждый индикатор) 	15
	Занятость в каникулярный период (по итогам 3 квартала, согласно доле участия)	<ul style="list-style-type: none"> работа на летней площадке, пришкольном участке (сезон) работа в оздоровительном лагере «Сокол» (сезон) 	20 30
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	Оценка результатов работы	<ul style="list-style-type: none"> итоговая аттестация: <ul style="list-style-type: none"> наличие обучающихся с максимально высоким результатом (для профильных предметов ЕГЭ максимально высоким результатом считать 80-100 баллов). 	20
		<ul style="list-style-type: none"> работа в классах с наполняемостью превышающей нормы СанПин (26 уч-ся и более) 	10
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	<ul style="list-style-type: none"> творческие группы, ин/площадки на уровне: <ul style="list-style-type: none"> края города школы <i>(по результатам представленного опыта)</i>	20 15 10
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	<ul style="list-style-type: none"> качественная работа по заполнению БД; 	10
		<ul style="list-style-type: none"> качественная работа по ведению документации согласно плану ВШК: 	15
		<ul style="list-style-type: none"> учёт численности детей на закрепленной за школой территории 	10

*** рассматривать только те индикаторы, которые не учитываются в течение года в стимулировании приложениями № 6.

Порядок уменьшения и снятия выплат стимулирующего характера для заместителей директора

Директор школы с учетом мнения выборного профсоюзного органа имеет право сократить или снять выплаты стимулирующего характера полностью или частично на определенный срок (месяц, квартал) или до конца календарного года.

Основанием для снижения на 20% от заработанного размера стимулирующих выплат является дисциплинарное взыскание (замечание).

Дисциплинарное взыскание:

- некачественное выполнение работы, определенной при установлении стимулирующих выплат, на основании документов, подтверждающих указанные факты (докладные, акты, служебные записки и др.);
- несвоевременное выполнение заданий;
- нарушение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка;
- обоснованные жалобы со стороны участников образовательного процесса (работников школы, родителей, обучающихся);
- некачественное выполнение своих функциональных обязанностей, повлекшее за собой ухудшение качества работы;
- некачественная и несвоевременная подготовка образовательного учреждения к новому учебному году;
- нечеткое и несвоевременное исполнение действующего законодательства, Устава, должностной инструкции, планов работ, поручений руководителя.

При наличии не снятого в установленном порядке дисциплинарного взыскания (выговора) за невыполнение или ненадлежащее выполнение возложенных на него задач, функций, полномочий выплаты по итогам работы за период, в котором было вынесено дисциплинарное взыскание, могут не устанавливаться.

Статьи 133, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9 – 3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений».