

муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Средняя школа № 65 имени воина-интернационалиста Городного

660046, Россия, Красноярский край, город Красноярск, ул. Аральская, д.

тел.: (391) 266-65-66 E-mail: sch65@mailkrsk.ru

ОКПО 52291047 ОГРН 1022402063320

ИНН/КПП 2462022362/246201001

СОГЛАСОВАНО:

Руководитель
главного управления образования
администрации г. Красноярска



М.А. Аксенова

2022

От работодателя:

Директор
МАОУ СШ № 65



От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МАОУ СШ № 65



Т.А. Волгина

2022

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
муниципального автономного
общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 65
имени воина-интернационалиста Городного О.М.»

Красноярск, 2022

I. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения (далее – Положение) разработано в соответствии с постановлением администрации города Красноярск от 19.01.2010 г. № 1 «Об оплате труда работникам муниципальных учреждений города Красноярск», постановлением Главы г. Красноярск от 27.01.2010 № 14 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Красноярск» и регулирует порядок и условия оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения (далее – Учреждение).

1.2. Заработная плата в соответствии с системами оплаты труда устанавливается работнику на основании трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) при наличии действующего коллективного договора (его изменений), локальных нормативных актов, устанавливающих новые системы оплаты труда.

1.3. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором, соглашением, 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 Красноярск, а также настоящим Положением.

1.4. Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются Учреждением с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

1.5. 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.

1.6. Система оплаты труда работников Учреждения включает в себя следующие элементы оплаты труда:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

1.7. Заработная плата работников Учреждения увеличивается (индексируется) с учетом уровня потребительских цен на товары и услуги.

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

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

1.10. 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, установленных *приложением № 2.1* к настоящему Положению.

III. Выплаты компенсационного характера

3.1. Работникам Учреждения могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

за работу в местностях с особыми климатическими условиями:

районный коэффициент в соответствии с законодательством Российской Федерации и Красноярского края;

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 в соответствии с законодательством Российской Федерации и Красноярского края;

за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов;

сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (статья 152 Трудового кодекса РФ);

работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (статья 153 Трудового кодекса РФ);

при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором производится доплата, размере которой определяется по соглашению сторон с учетом содержания и (или) дополнительной работы (статья 151 Трудового кодекса РФ);

3.2. Конкретные размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются в трудовых договорах работников.

3.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются от оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов

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. Работникам Учреждения 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;
выплаты по итогам работы.

4.3. Средства, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляются учреждениями на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, руководителю учреждения, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 1.8 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 учреждения.

4.4. Виды выплат должны отвечать уставным задачам Учреждения.

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

4.5. 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 в соответствии с *приложением № 2.5* к настоящему Положению

4.6. При выплатах по итогам работы учитывается:

объем освоения выделенных 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 Учреждения;

достижение высоких результатов в работе за определенный период;

участие в инновационной деятельности;

участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

4.7. Руководитель Учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления Учреждения.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения, и утверждаются приказом руководителя Учреждения.

Положение о комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения и ее состав утверждаются приказом руководителя Учреждения. При этом в составе комиссии должен быть включен представитель представительного органа работников учреждения.

4.8. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются руководителем Учреждения ежемесячно, ежеквартально или на год.

4.9. Конкретный размер выплат стимулирующего характера за результативность, качество труда и выплат по итогам работы работникам устанавливается в абсолютном размере в соответствии с балльной оценкой в следующем порядке.

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:

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

где:

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

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

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

где:

Q – общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

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

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

$Q_{\text{отп}}$ – 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.

4.10. Экономия фонда оплаты труда направляется на стимулирующие выплаты за качество и результативность труда работников или за выполнение дополнительных работ, связанных с заменой отсутствующих работников.

4.11. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю определяется в соответствии с муниципальными правовыми актами, и выделяется в бюджетной смете учреждения (плане финансово – хозяйственной деятельности).

Общий объем выплат стимулирующего характера работников (за исключением персональных выплат, выплат по итогам работы и стимулирующих выплат руководителю) составляет не менее 15% от фонда оплаты труда учреждения.

Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера заместителю руководителя Учреждения предусматривается в размере не более 15% от общего объема выплат стимулирующих характера работников, и выделяется в бюджетной смете учреждения (плане финансово– хозяйственной деятельности).

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителю, заместителю руководителя Учреждения может направляться на стимулирование труда иных работников Учреждения.

4.12. 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 2.3 к настоящему Положению

4.12.1. 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 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.

4.12.2. 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.

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. Условия оплаты труда заместителей руководителя.

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

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

6.2. Размеры должностных окладов заместителям руководителя Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения на 30 процентов ниже размеров должностного оклада руководителя.

6.3. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя устанавливаются трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) в соответствии с разделом III настоящего Положения.

6.4. Заместителям руководителя Учреждения в пределах объема средств, выделенного в бюджетной смете учреждения (плане финансово – хозяйственной деятельности) на выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя Учреждения, 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.

6.5. Виды и размер персональных выплат заместителям руководителя Учреждения определяется согласно приложению № 2.1 к настоящему Положению.

6.6. 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.

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

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

6.9. Заместителям руководителя Учреждения сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом руководителя Учреждения.

6.10. Заместителям руководителя Учреждения может оказываться единовременная материальная помощь с учетом положений раздела 5 настоящего Положения.

6.11. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) устанавливается в размере 3,0.

VII. Порядок начисления заработной платы при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

7.1 Размер доплаты за один час дополнительной педагогической работы при замещении временно отсутствующего работника определяется по формуле:

$$\text{Чп} = \text{О} * (1 + (\text{П} + \text{К}) / 100\%) / \text{Н},$$

где Чп – размер доплаты за один час, руб.,

О – оклад работника за норму часов педагогической работы (на 1 ставку),

П – сумма персональных стимулирующих выплат, установленных работнику по тарификации, %, в П

включаются персональные стимулирующие выплаты, установленные работнику за опыт работы в занимаемой должности, за категорию, за молодого специалиста;

К – сумма компенсационных выплат, установленных работнику, %;

Н – норма часов педагогической работы за ставку заработной платы.

7.2 Размер доплаты за один рабочий день при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, то есть в свое рабочее время, рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{Чд} = \text{О} * (\text{Р} + \text{П} + \text{К}) / 100\% / \text{Д},$$

где Чд – размер доплаты за один день, руб.,

О – оклад работника за норму часов работы (на 1 ставку), руб.,

Р – коэффициент, учитывающий объем дополнительно выполняемой работы, % (определяется по договоренности с работником).,

П – сумма персональных стимулирующих выплат, установленных работнику по тарификации, %, в П включаются персональные стимулирующие выплаты, установленные работнику за опыт работы в занимаемой должности,

К – сумма компенсационных выплат, установленных работнику,

Д – количество рабочих дней работника по графику в расчетном месяце.

«Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1		2
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
-		3 621
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1-й квалификационный уровень		3 813*
2-й квалификационный уровень		4 231
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1-й квалификационный уровень Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	при наличии среднего профессионального образования	6 255
	при наличии высшего профессионального образования	7 120
2-й квалификационный уровень Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	при наличии среднего профессионального образования	6 547
	при наличии высшего профессионального образования	7 456
3-й квалификационный уровень Воспитатель; методист; педагог- психолог	при наличии среднего профессионального образования	7 171
	при наличии высшего профессионального образования	8 168
4-й квалификационный уровень Педагог-библиотекарь; преподаватель- организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; учитель; тьютор учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед	при наличии среднего профессионального образования	7 847
	при наличии высшего профессионального образования	8 942

* Для должности «младший воспитатель» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 4 305 руб.».

«Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки зарботной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
1-й квалификационный уровень	9302
2-й квалификационный уровень	9 999
3-й квалификационный уровень	10 787
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
2-й квалификационный уровень	4 650
3-й квалификационный уровень	5 109
4-й квалификационный уровень	6 448
5-й квалификационный уровень	7 283
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
5-й квалификационный уровень	7 871
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	
1-й квалификационный уровень	8 460
2-й квалификационный уровень	9 801
3-й квалификационный уровень	10 554

Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности «заведующий библиотекой» устанавливается в размере 7 871 руб.»

«Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки зарботной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»	
1-й квалификационный уровень Секретарь; секретарь-машинистка; секретарь-стенографистка; делопроизводитель	3 813
2-й квалификационный уровень	4 023
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
1-й квалификационный уровень Лаборант; секретарь руководителя; техник-программист	4 231
2-й квалификационный уровень Заведующий хозяйством	4 650
3-й квалификационный уровень Заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой	5 109
4-й квалификационный уровень	6 448
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
1-й квалификационный уровень Бухгалтер; инженер; инженер-программист (программист); инженер-электроник (электроник); специалист по кадрам; специалист по охране труда; специалист по закупкам; сурдопереводчик; экономист; юрист-консульт	4 650
2-й квалификационный уровень	5 109
3-й квалификационный уровень	5 608
4-й квалификационный уровень	6 742

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

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

«Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	
1-й квалификационный уровень Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик; грузчик; дворник; кастелянша; кладовщик; курьер; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений	3 275
2-й квалификационный уровень	3 433
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»	
1-й квалификационный уровень Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля; оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин;	3 813
2-й квалификационный уровень Повар	4 650
3-й квалификационный уровень	5 109
4-й квалификационный уровень	6 154»

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

Должности	Критерии	Условия		Размер к окладу (должностному окладу), ставке зарботной платы
		наименование	индикатор	
Заместитель руководителя	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса	в соответствии с лицензией	15%
		наличие высококвалифицированных педагогических кадров	положительная динамика аттестации педагогических кадров на квалификационную категорию	15%
		обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	15%
		система непрерывного развития педагогических кадров	наличие и реализация программы развития педагогических кадров	14%
	Сохранение здоровья учащихся в учреждении	организация обеспечения учащихся горячим питанием	отсутствие жалоб	10%
		создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей	организация и проведение мероприятий, способствующих здоровью учащихся	10%
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Обеспечение качества образования в	показатели качества по результатам аттестации	общеобразовательные учреждения – не ниже 30%	30%

руководителя учреждения

	учреждении	участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	участие в конкурсах инновационных учреждений, участие педагогов в профессиональных конкурсах	10%
			победы в конкурсах инновационных учреждений, победы педагогов в профессиональных конкурсах	20%
		достижения обучающихся, воспитанников в олимпиадах, конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях	наличие призеров и победителей	20%
		отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	0	10%
	Сохранность контингента обучающихся, воспитанников	наполняемость классов в течение года в соответствии с планом комплектования	движение учащихся в пределах 1–2% от общей численности	10%
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Эффективность управленческой деятельности	управление учебно-воспитательным процессом на основе программ и проектов (программа развития учреждения, программа надпредметного содержания, программа воспитания)	наличие и реализация программ и проектов	20%

Указанные изменения и дополнения вступают в силу с 01 июля 2022 года

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

№ п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Предельное значение повышающего коэффициента, процентов
1	За наличие квалификационной категории:	
	высшей квалификационной категории	25
	первой квалификационной категории	15
	второй квалификационной категории	10

Условиями установления повышающего коэффициента являются:

коэффициент устанавливается всем педагогическим работникам учреждения в одинаковом размере;

коэффициент устанавливается, в случае если доля стимулирующих выплат педагогических работников за качество и результаты труда превышает 15% от общего фонда оплаты труда.

Расчет повышающего коэффициента (k) в конкретном учреждении осуществлять следующим образом:

если доля стимулирующих выплат педагогических работников без персональных выплат < 15%, то $k = 0\%$;

если доля стимулирующих выплат педагогических работников без персональных выплат > 15%, то повышающий коэффициент рассчитывается по следующей формуле:

$$k = Q1 / Q_{\text{окл}} \times 100\%,$$

где:

$Q1$ – фонд оплаты труда педагогических работников, рассчитанный для установления повышающих коэффициентов;

$Q_{\text{окл}}$ – объем средств, предусмотренный на выплату минимальных окладов (должностных окладов) педагогических работников.

$$Q1 = Q - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{стим}} - Q_{\text{отп}},$$

где:

Q – общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

$Q_{\text{гар}}$ – фонд оплаты труда педагогических работников, состоящий из установленных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат, персональных стимулирующих выплат;

$Q_{\text{стим}}$ – предельный фонд оплаты труда, который может направляться на стимулирующие выплаты педагогическим работникам;

$Q_{\text{отп}}$ – 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, то повышающий коэффициент устанавливается в размере предельного значения.

Виды и размеры персональных выплат работникам учреждения

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Размер к 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%
	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	20%

	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	
3	Учителям и иным педагогическим работникам за проверку письменных работ в образовательных учреждениях (пропорционально нагрузке):	
	истории, биологии и географии	5%
	физики, химии, иностранного языка	10%
	математики	15%
	начальных классов	15%
	русского языка и литературы	15%
4	Учителям и иным педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя <*****>	2 700 руб.
5	Учителям и иным педагогическим работникам за заведование элементами инфраструктуры <*****>:	
	кабинетами, лабораториями	10%
	учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами	20%
6	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%
7	Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций, реализующим образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные образовательные программы <*****>	
	в одном классе	5 000 руб
	в двух и более классах	10 000 руб

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

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

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

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

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

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

<*****> Размер выплаты педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя определяется исходя из расчета 2 700,0 рубля в месяц за выполнение функций классного руководителя в классе с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для учреждений соответствующими типовыми положениями об образовательных учреждениях.

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

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

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

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

Размер персональных выплат заместителям руководителя Учреждения

№ п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу)
1	2	3
1	Сложность, напряженность и особый режим работы, наличие филиалов:	
	до 3	15%
	свыше 3	45%
2	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%
3	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%
4	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <*>	40%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <*>	35%

	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <*>	40%
--	---	-----

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

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

Перечень должностей, по которым производится оплата труда в течение срока действия установленной квалификационной категории при выполнении педагогической работы в другой должности

Производить оплату труда в течение срока действия квалификационной категории, установленной в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность утверждённым приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04. 2014 № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательной организации;

при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда устанавливать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (группы продленного дня); педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности) учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из жизнедеятельности» (ОБЖ)
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель; преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, ведущий занятия с обучающимися из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки
Руководитель физвоспитания	Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физической культуре
Мастер производственного обучения	Учитель технологии; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; старший педагог

	дополнительного образования; педагог дополнительного образования;
1	2
Учитель технология	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог; учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной работы по адаптированным образовательным программам); учитель в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер	Учитель; преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель (при выполнении учебной работы по физической культуре); инструктор по физической культуре
Учитель; преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель
Преподаватель образовательной организации начального или среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательной организации, реализующей образовательную программу начального или среднего профессионального образования	Учитель того же предмета (дисциплины) общеобразовательной организации либо структурного подразделения, реализующего основные общеобразовательные программы
Учитель общеобразовательной организации либо структурного подразделения, реализующего основные общеобразовательные программы	Преподаватель того же предмета, (дисциплины) профессиональной образовательной организации среднего профессионального образования, либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего основные образовательные программы среднего профессионального образования

Размер выплат по итогам работы работникам учреждения

Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия		Предельное число баллов
	наименование	индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств	25
		95% выделенного объема бюджетных средств	50
Объем ввода законченных ремонтом объектов	Текущий ремонт Капитальный ремонт	Выполнен в срок, в полном объеме	25
			50
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Применение нестандартных методов работы	%	50
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной 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 выполнении важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	участие	50

Размер выплат по итогам работы заместителям руководителя Учреждения

Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается и может выплачиваться руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам по следующим основаниям:

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

(п. 6.23 в ред. [Постановления](#) администрации г. Красноярск от 17.12.2015 N 806)

**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**

Общие положения

Настоящее положение определяет виды, размеры стимулирующих надбавок и доплат. Порядок, условия их выплаты и вводится с целью повышения материальных интересов работников, качества работы, а также с целью материальной поддержки работников МБОУ СШ № 65.

Положение вводится на основании:

- Закона РФ «Об образовании» (ст.32,43,54);
- Трудового кодекса РФ;
- Устава МБОУ СШ № 65.

1. Порядок установления доплат и стимулирующих надбавок

- 1.1 Виды и размер доплат и стимулирующих надбавок заместителям руководителя, педагогическим работникам, а также работникам, не связанным с образовательным процессом, устанавливаются органом самоуправления МБОУ СШ № 65, с учетом мнения выборного профсоюзного органа, в процентном отношении к окладу или денежном эквиваленте (ежемесячно или на год).
- 1.2 Виды и размер надбавок и доплат руководителям муниципальных образовательных учреждений устанавливаются главным управлением образования администрации города Красноярска (по представлению управления образования администрации района города Красноярска).
- 1.3 Решение об установлении доплат и стимулирующих надбавок, снижении или отмене оформляется приказом руководителя МБОУ СШ № 65 и доводится до сведения работника под роспись.
- 1.4 Снятие доплат и стимулирующих надбавок производится по следующим основаниям:
 - Отсутствие мотивов к установлению доплат и стимулирующих надбавок (изменение условий труда);
 - Нарушение правил трудового внутреннего распорядка;
 - Нарушение санитарно-гигиенических норм и правил;
 - Обоснованные жалобы родителей воспитанников.

2. Виды стимулирующих надбавок и доплат.

- а) работнику производятся выплаты стимулирующего характера:

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

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия		Предельное количество баллов в	Период, на который устанавливается выплата
		наименование	индикатор		
1	2	3	4	5	6
Педагогические работники: УЧИТЕЛЬ (ПЕДАГОГ)	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Работа с одаренными детьми	участие обучающихся в конференциях, олимпиадах, конкурсах разных уровней	Участие в олимпиадах, конкурсах, проектах, конференциях (очное/заочное рейтинговое) международный и федеральный - краевой муниципальный	5/3 4/2 3/1	на месяц
			наличие победителей и призеров (очное/заочное рейтинговое) международный и федеральный - краевой муниципальный	10/5 8/3 5/2	на месяц
		руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями)	обеспечение работы в соответствии с планом руководство РМО, ОМО руководство ШМО творческая группа, руководство	5 3 2	на месяц
			участие в работе экспертных комиссий	2	на месяц
	Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса		Участие в ЕГЭ, ОГЭ, репетиционном тестировании, организатором ЕГЭ, ОГЭ В аудитории Вне аудитории	3	на месяц

			1	
Сопровождение детей в образовательном процессе	Разработка индивидуальной программы развития у ребенка	Контроль реализации программы, положительная динамика результативности ребенка Группа индивидуально	3 1	на месяц
Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий	Ведение и заполнение баз, сайтов для автоматизированного сбора информации	Постоянное ведение баз автоматизированного сбора информации (КИАСУО, bus.gov.ru КПОМО, РБД, «Одаренные дети Красноярья» и др.)	15 3	на месяц
Личный вклад в развитие и функционирование учреждения	Выполнение поручений в полном объеме без замечаний	1 поручение 2 и более поручений	3 10	на месяц
Работа с обучающимися и их семьями	Работа по реализации законодательства об образовании	Обследование микроучастка на предмет выявления обучающихся, подлежащих обучению.	3	на месяц
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью учреждения	Обеспечение контроля за сохранением и укреплением здоровья обучающихся	Организация горячего питания льготных категорий, обучающихся (своевременное и качественное составление списков на питание, контроль за работой столовой по организации питания льготной категории обучающихся, формирование отчетности по данному направлению работы)	5	на месяц
	Организация работы общественного инспектора по охране прав детства, уполномоченного по защите прав участников образовательного процесса, руководство службой примирения, Начальник лагеря	Беседы, посещение семей на дому подготовка отчетной документации	2 3	на месяц

		Координация трудовых отношений	руководство первичной профсоюзной организацией	3	на месяц
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
Эффективность организации образовательного процесса	Качество успеваемости (по результатам итоговых контрольных работ, контрольных срезов, ОГЭ-9, ЕГЭ, других внешних экспертиз)	- высокий уровень ЕГЭ (выше показателя по муниципальному образованию) - средний уровень ЕГЭ (на уровне среднего показателя по муниципалитету) -соответствует уровню успеваемости учащихся	5	на месяц	
			3		
			2		
Достижения обучающихся	Подготовка, проведение олимпиад различных уровней, в том числе «Всероссийской олимпиады школьников»	Проверка олимпиадных заданий по предмету, диагностическое тестирование	3 (кол-во проведенных работ)	на месяц	
Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	Разработка и реализация проектов, программ, методических материалов для обучающихся	Наличие и реализация программы, проекта Призовое место в конкурсе проектов и программ	5	на месяц	
			3		
			3		
Выплаты за качество выполняемых работ					
Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Создание новых и поддержка действующих систем информационных продуктов	Размещение материалов на школьном сайте, информационном табло	0,5	на месяц	
		Ведение официального сайта учреждения	5	на месяц	
Предъявление опыта организации образовательного процесса (личное участие)	Участие/ победа в конкурсах профессионального мастерства (очно)	Участие/ победа -международный, федеральный; - региональный; - муниципальный; -уровень образовательного учреждения	15/20 10/15 5/10 3/5	на месяц	
Обобщение или тиражирование педагогического опыта (личное участие)	Публикации в печатных изданиях Сети интернет	Публикации в печатных изданиях Сети интернет	10 1	на месяц	
	Выполнение срочной незапланированной работы	Обеспечение всеобща Проведение консультаций	2 0,5 (за 1 консу	на месяц	

			Подготовка к ОГЭ, ЕГЭ (не более 10 в месяц при наличии графика)	1 (за 1 консультацию)	
Педагогические работники: УЧИТЕЛЬ физической культуры, педагог дополнительного образования	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Работа с одаренными детьми	участие обучающихся в конференциях, олимпиадах, конкурсах разных уровней; участие в спортивных соревнованиях различного уровня среди образовательных организаций;	Участие в олимпиадах, конкурсах, проектах, конференциях (очное/заочное рейтинговое) международный и федеральный - краевой муниципальный	5/3 4/2 3/1	на месяц
			наличие победителей и призеров (очное/заочное рейтинговое) международный и федеральный - краевой муниципальный	10/5 8/3 5/2	на месяц
	Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями)	обеспечение работы в соответствии с планом руководство РМО, ОМО руководство ШМО творческая группа, руководство	5 3 2	на месяц
			участие в работе экспертных комиссий	Участие (эксперт, секретарь)	2
				Участие в ЕГЭ, ОГЭ, репетиционном тестировании, организатором ЕГЭ, ОГЭ В аудитории Вне аудитории	3 1
	Сопровождение детей в образовательном процессе	Разработка индивидуальной программы развития у	Контроль реализации программы,		на месяц

	ребенка	положительная динамика результативности ребенка Группа индивидуально	3 1	
	развитие волонтерского движения по пропаганде здорового образа жизни;	Контроль реализации программы, положительная динамика результативности	3	на месяц
	организация спортивно-массовой работы с обучающимися, имеющими отклонения в состоянии здоровья, ограниченные возможности здоровья.	Контроль реализации программы, положительная динамика результативности	3	на месяц
Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий	Ведение и заполнение баз, сайтов для автоматизированного сбора информации	Постоянное ведение баз автоматизированного сбора информации (КИАСУО, bus.gov.ru КПОМО, РБД, «Одаренные дети Красноярья» и др.)	15 3	на месяц
Личный вклад в развитие и функционирование учреждения	Выполнение поручений в полном объеме без замечаний	1 поручение 2 и более поручений	3 10	на месяц
Работа с обучающимися и их семьями	Работа по реализации законодательства об образовании	Обследование микроучастка на предмет выявления учащихся, подлежащих обучению.	3	на месяц
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью учреждения	Обеспечение контроля за сохранением и укреплением здоровья обучающихся	Организация горячего питания льготных категорий, обучающихся (своевременное и качественное составление списков на	5	на месяц

		питание, контроль за работой столовой по организации питания льготной категории обучающихся, формирование отчетности по данному направлению работы)		
	Организация работы общественного инспектора по охране прав детства, уполномоченного по защите прав участников образовательного процесса, руководство службой примирения,	Беседы, посещение семей на дому подготовка отчетной документации	2	на месяц
	Начальник лагеря		3	
	Координация трудовых отношений	руководство первичной профсоюзной организацией	3	на месяц
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Эффективность организации образовательного процесса	Качество успеваемости (по результатам итоговых контрольных работ, контрольных срезов, ОГЭ-9, ЕГЭ, других внешних экспертиз)	- высокий уровень ЕГЭ (выше показателя по муниципальному образованию) - средний уровень ЕГЭ (на уровне среднего показателя по муниципалитету) - соответствует уровню успеваемости учащихся	5 3 2	на месяц
Достижения обучающихся	Подготовка, проведение олимпиад различных уровней, в том числе «Всероссийской олимпиады школьников» школьного этапа Всероссийских спортивных игр	Проверка олимпиадных заданий по предмету, диагностическое тестирование	3 (кол-во проверенных работ)	на месяц

	школьников, Всероссийских спортивных соревнований школьников «Президентские соревнования»; «Президентские спортивные игры»;			
Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	Разработка и реализация проектов, программ, методических материалов для обучающихся	Наличие и реализация программы, проекта Призовое место в конкурсе проектов и программ	5 3 3	на месяц
Выплаты за качество выполняемых работ				
Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Создание новых и поддержка действующих систем информационных продуктов	Размещение материалов на школьном сайте, информационном табло	0,5	на месяц
		Ведение официального сайта учреждения	5	на месяц
Предъявление опыта организации образовательного процесса (личное участие)	Участие/ победа в конкурсах профессионального мастерства (очно)	Участие/ победа -международный, федеральный - региональный; - муниципальный; -уровень образовательного учреждения	15/20 10/15 5/10 3/5	на месяц
Обобщение или тиражирование педагогического опыта (личное участие)	Публикации в печатных изданиях Сети интернет	Публикации в печатных изданиях Сети интернет	10 1	на месяц
	Выполнение срочной незапланированной работы	Обеспечение всеобуча Проведение консультаций Подготовка к ОГЭ, ЕГЭ (не более 10 в месяц при наличии графика)	2 0,5 (за 1 консультацию) 1 (за 1 консультацию)	на месяц

Педагогические работники: ПЕДАГОГ-ПСИХОЛОГ, УЧИТЕЛЬ-ЛОГОПЕД, СОЦИАЛЬНЫЙ ПЕДАГОГ, УЧИТЕЛЬ-ДЕФЕКТОЛОГ	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Сопровождение обучающихся в образовательном процессе	проведение мероприятий для родителей обучающихся (проведение собраний, классных часов, конкурсов и т.д.)	проведение одного мероприятия	5 (за одно мероприятие)	на месяц
		наличие у ребенка с речевой патологией индивидуального плана по развитию речи	Отслеживание движения учащегося в соответствии с коррекционной программой, положительная динамика результативности	1 (за одно учащегося)	на месяц
		Наличие у ребенка, состоящего на учете в ОДН и ВШК, у ребенка из неблагополучной семьи, семьи в СОП динамики в индивидуально-профилактической работе	Положительная динамика	2 (за одно учащегося)	на месяц
	Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	участие в работе экспертных комиссии, ПМПК, руководство службой примирения, выполнение функций уполномоченного по правам участников образовательного процесса, выполнение обязанностей общественного инспектора.	постоянное участие, подготовка отчетной документации	2	на месяц
			Участие в ЕГЭ, ОГЭ, репетиционном тестировании, организатором ЕГЭ, ОГЭ В аудитории Вне аудитории	3 1	на месяц
	Подготовка индивидуальных программ сопровождения	Разработка ИОМ	Карты сопровождения	2 за каждую	на месяц
	Личный вклад в развитие и функционирование учреждения	Выполнение поручений в полном объеме без замечаний	1 поручение 2 и более поручений	3 10	на месяц
	Работа с обучающимися и их семьями	Работа по реализации законодательства об образовании	Обследование микроучастка на предмет выявления учащихся, подлежащих обучению	3	на месяц
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению обучающихся	Профилактика правонарушений и безнадзорности обучающихся	-Отсутствие правонарушений, зафиксированных правоохранительными органами -Отсутствие обучающихся, систематически пропускающих занятия	5	на месяц
				5	

	Стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу обучающихся	Документально подтвержденное участие школьников в мероприятиях различных уровней (в том числе дистанционных) – конкурсы, соревнования, проектов	Участие в олимпиадах, конкурсах, проектах, конференциях (очное/заочное рейтинговое) международный и федеральный - краевой муниципальный	5/3 4/2 3/1	на месяц
			наличие победителей и призеров (очное/заочное рейтинговое) –международный и федеральный - краевой -муниципальный	10/5 8/3 5/2	на месяц
	Достижения обучающихся	Участие учащихся в мероприятиях различных уровней	Высокая результативность проведения мероприятий по профилактике возникновения конфликтов между учащимися	2	на месяц
Выплаты за качество выполняемых работ					
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения обучающихся	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	-Наличие и реализация программы, проекта - призовое место в конкурсе проектов и программ	5 3 3	на месяц
		создание новых и поддержка действующих систем информационных продуктов	размещение материалов на школьном сайте, информационном табло	0,5	на месяц
	Предъявление опыта организации образовательного процесса (личное участие)	Участие в конкурсах профессионального мастерства (в том числе дистанционных)	Участие/ победа международный, федеральный; региональный; муниципальный; -уровень образовательного учреждения	15/20 10/15 5/10 3/5	на месяц
	Обобщение и/или тиражирование педагогического опыта (личное участие)	Наличие публикаций в печатных изданиях (в том числе в средствах СМИ, сети Интернет)	Наличие публикаций в печатных изданиях (в том числе в средствах СМИ, сети Интернет)	10 1	на месяц
Педагогические	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				

работники: ВОСПИТАТЕЛЬ ГРУППЫ ПРОДЛЕННОГО ДНЯ	Личный вклад в развитие и функционирование учреждения	Выполнение поручений в полном объеме без замечаний	1 поручение 2 и более поручений	3 10	на месяц
	Работа с обучающимися и их семьями	Работа по реализации законодательства об образовании	Обследование микроучастка на предмет выявления учащихся, подлежащих обучению	3	на месяц
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Достижения воспитанников	Участие обучающихся в различных конкурсах, соревнованиях, конференциях	Участие обучающихся (% участвующих от числа обучающихся) от 95% до 100% от 75% до 94%; от 50% до 74%	10 5 3	на месяц
	Выплаты за качество выполняемых работ				
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса обучающихся	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	на месяц
Педагогические работники: ПЕДАГОГ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ, ПЕДАГОГ-ОРГАНИЗАТОР, ПРЕПОДАВАТЕЛЬ-ОРГАНИЗАТОР ОБЖ, СТАРШАЯ ВОЖАТАЯ	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Создание творческой образовательной среды для работы с одаренными школьниками	Руководство реализацией программ и проектов, исследований	Руководство объединениями учащихся, творческими группами учащихся	5	на месяц
	Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	участие в работе экспертных комиссии, ПМПК, руководство службой примирения, выполнение функций уполномоченного по правам участников образовательного процесса, выполнение обязанностей общественного инспектора.	постоянное участие, подготовка отчетной документации	2	на месяц
			Участие в ЕГЭ, ОГЭ, репетиционном тестировании, организатором ЕГЭ, ОГЭ В аудитории Вне аудитории	3 1	на месяц
	Личный вклад в развитие и функционирование учреждения	Выполнение поручений в полном объеме без замечаний	1 поручение 2 и более поручений	3 10	на месяц
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу обучающихся	Документально подтвержденное участие школьников в мероприятиях различных уровней (в том числе дистанционных) –	Участие в олимпиадах, конкурсах, проектах, конференциях (очное/заочное		на месяц

	конкурсы, соревнования, проекты	рейтинговое) - международный и федеральный - краевой - муниципальный	5/3 4/2 3/1	
	Наличие победителей, призеров, дипломантов, лауреатов (за одного ученика)	наличие победителей и призеров (очное/заочное рейтинговое) - международный и федеральный - краевой муниципальный уровень	10/5 8/3 5/2	на месяц
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения обучающихся	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	-наличие и реализация программы, проекта - призовое место в конкурсе проектов и программ	5 3 3 на месяц
		создание новых и поддержка действующих систем информационных продуктов	размещение материалов на школьном сайте, информационном табло	0,5 на месяц
	Предъявление опыта организации образовательного процесса (личное участие)	Участие в конкурсах профессионального мастерства (в том числе дистанционных)	Участие/ победа международный, федеральный - региональный; -муниципальный; -уровень образовательного учреждения	15/20 10/15 5/ 10 3/5 на месяц
	Обобщение и/или тиражирование педагогического опыта (личное участие)	Наличие публикаций в изданиях (в том числе в средствах СМИ, сети Интернет)	Публикации в печатных изданиях Сети интернет	10 1 на месяц
	Методическое обеспечение дополнительной образовательной программы	Изготовление конструктивно-методических материалов, наглядных пособий, декораций, костюмов и т.д.	Наличие конструктивно-методических материалов, наглядных пособий, декораций, костюмов и т.д.	20 на месяц
ЗАВЕДУЮЩИЙ БИБЛИОТЕКОЙ, БИБЛИОТЕКАРЬ	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Работа по обеспечению учебного процесса учебной литературой	Формирование общешкольного заказа на учебники и учебные пособия с учетом замечаний заместителя директора и руководителей методических объединений	1 раз в год	15 раз в год

	Работа с обменными библиотечными фондами района, города, края	постоянно	15	на месяц
Работа с обучающимися, родителями	Проведение общешкольных мероприятий	Проведение одного мероприятия	5	на месяц
Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий	Ведение и заполнение баз, сайтов для автоматизированного сбора информации	Постоянное ведение баз автоматизированного сбора информации (устанавливается при отсутствии замечаний)	15	на месяц
Личный вклад в развитие и функционирование учреждения	Выполнение поручений в полном объеме без замечаний	1 поручение 2 и более поручений	5 10	на месяц
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Подготовка, участие в городских, краевых мероприятиях	Участие в городских, краевых, федеральных конкурсах, проектах, конференциях	Подготовка детей к одному мероприятию. Списки участников.	5	на месяц
Выплаты за качество выполняемых работ				
Победа и призовые места в городских, краевых мероприятиях	Призовое место в городских, краевых, федеральных конкурсах, проектах, конференциях	Списки победителей, грамоты лауреатов, призеров	10	на месяц
Административно-вспомогательный персонал: СЕКРЕТАРЬ, ЛАБОРАНТ, ИНЖЕНЕР, ЗАВХОЗ	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий	Ведение и заполнение баз, сайтов для автоматизированного сбора информации	Постоянное ведение баз автоматизированного сбора информации (устанавливается при отсутствии замечаний)	15 на месяц
	Своевременное обеспечение информационно-методическими материалами	Постоянный мониторинг информационно-методических материалов	Отсутствие зафиксированных замечаний	5 на месяц
	Личный вклад в развитие и функционирование учреждения	Выполнение поручений в полном объеме без замечаний	1 поручение 2 и более поручений	5 10 на месяц
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Техническое и программное обеспечение и использование в работе учреждения	функционирование локальной сети, электронной почты учреждения, использование программного обеспечения	Стабильно	10 на месяц

	Оперативность выполнения работы	выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества	Постоянно	10	на месяц
		Оформление документов в срок	Подготовка документации в рамках работы по пенсионному обеспечению	5	на месяц
	Выплаты за качество выполняемых работ				
	Установка новых информационных программ. Создание отчетности в электронном варианте	Постоянный мониторинг и совершенствование информационного программного обеспечения	Стабильная работа программного обеспечения	5	на месяц
		создание новых и поддержка действующих систем информационных продуктов	Ведение официального сайта учреждения	20	на месяц
	Инициатива и творческий подход к работе	Предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов	1 предложение	5	на месяц
СПЕЦИАЛИСТ ПО ОХРАНЕ ТРУДА	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Проведение профилактических работ по предупреждению производственного травматизма	- Контроль за соблюдением в учреждении правовых актов по охране труда. - Отсутствие производственных травм	Отсутствие замечаний	10 15	на месяц
	Проведение теоретических занятий по соблюдению требований безопасности	Оценивается по факту проведения занятий	1 занятие свыше	5 10	на месяц
	Личный вклад в развитие и функционирование учреждения	Выполнение поручений в полном объеме без замечаний	1 поручение 2 и более поручений	5 10	на месяц
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Составление и предоставление отчетности по охране труда в срок и по установленным формам	Оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний	0 замечаний	15	на месяц
	Инициатива и творческий подход к работе	Предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов	1 предложение	5	на месяц
	Выплаты за качество выполняемых работ				
	Соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда, правил внутреннего трудового распорядка	Обоснованные зафиксированные замечания	Отсутствие замечаний	10	на месяц
Младший обслуживающ	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				

ий персонал: рабочий комплексно обслуживающий здания, дворник, гардеробщик, сторож, вахтер, уборщик служебных помещений и др.	Обеспечение сохранности имущества и его учет	Наличие замечаний по утрате и порче имущества	Отсутствие замечаний	10	на месяц
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил по охране труда, правил техники безопасности, пожарной безопасности	Наличие замечаний администрации учреждения, предписаний контролирующих или надзорных органов, аварий	Отсутствие замечаний	30	
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Личный вклад в развитие и функционирование учреждения	Выполнение поручений в полном объеме без замечаний	1 поручение 2 и более поручений	10 20	на месяц
	Выплаты за качество выполняемых работ				
	Ресурсосбережение при выполнении работ	Осуществление рационального расходования материалов	Экономия материальных средств	20	на месяц
		Осуществление рационального расходования электроэнергии	Отсутствие превышения лимитов	20	на месяц
	Высокий уровень подготовки учреждения к новому учебному году	Отсутствие замечаний со стороны комиссии по приемке	Отсутствие замечаний	30	на месяц

Прочито, пронумеровано и скреплено печатью 30 (тридцать девять) листов.
Директор МАОУ СШ № 65
О.В. Колпакова

