

Согласовано:	Согласовано:	Утверждаю:
Председатель первичной профсоюзной организации МАОУ СШ № 149	Заместитель руководителя главного управления образования г. Красноярска	Директор МАОУ СШ № 149
 Т.В. Белехова	 В. Авдеева	 А.А. Шмаланд
11.12.2023	12.12.2023	« // » 12.2023



Положение
 об оплате труда работников
 муниципального автономного образовательного учреждения
 «Средняя школа № 149»

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение разработано в соответствии с постановлением администрации города Красноярска от 19.01.2010 № 1 « Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Красноярска», и регулирует порядок, условия оплаты труда работников муниципального образовательного учреждения (далее – учреждение), координацию деятельности которого осуществляет главное управление образования администрации города Красноярска.

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

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

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

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

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

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

1.5. При переходе на систему оплаты труда, установленную настоящим Положением, обеспечивается сохранение гарантированной части заработной платы работников в рамках определения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат и стимулирующих выплат в части

персональных выплат по системе оплаты труда, установленной настоящим Положением, в сумме не ниже размера заработной платы (без учета стимулирующих выплат), установленного тарифной системой оплаты труда.

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

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

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

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

2. Оклады (должностные оклады) ставки заработной платы

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

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

2.2.1. Минимальный размер должностного оклада, ставки заработной платы по должности "советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в общеобразовательных организациях" при наличии:

среднего профессионального образования устанавливается в размере 8341 рубля;

высшего профессионального образования устанавливается в размере 9505 рублей.

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

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1		2
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
-		3849
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1-й квалификационный уровень		4053
2-й квалификационный уровень		4498
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1-й квалификационн	при наличии среднего профессионально	6649

1-й уровень	го образования	
	при наличии высшего профессионального образования	7569
2-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6959
	при наличии высшего профессионального образования	7926
3-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	7623
	при наличии высшего профессионального образования	8683
4-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	8341
	при наличии высшего профессионального образования	9505

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

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих первого уровня"	
1-й квалификационный уровень	4053
2-й квалификационный уровень	4276
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"	
1-й квалификационный уровень	4498
2-й квалификационный уровень	4943
3-й квалификационный уровень	5431
4-й квалификационный уровень	6854
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"	
1-й квалификационный уровень	4943
2-й квалификационный уровень	5431
3-й квалификационный уровень	5961

4-й квалификационный уровень	7167
------------------------------	------

Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности "специалист по охране труда" устанавливается в размере 4943 руб.

2.5. Минимальные размеры окладов должностей руководителей структурных подразделений устанавливаются на основе ПКГ:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
1-й квалификационный уровень	9888
2-й квалификационный уровень	10629
3-й квалификационный уровень	11467
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"	
2-й квалификационный уровень	4943
3-й квалификационный уровень	5431
4-й квалификационный уровень	6854
5-й квалификационный уровень	7742
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"	

5-й квалификационный уровень	8367
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"	
1-й квалификационный уровень	8993
2-й квалификационный уровень	10418
3-й квалификационный уровень	11219;

2.6. Минимальные размеры окладов работников культуры, искусства и кинематографии устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 N 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии:

Должности, отнесенные к ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"	при наличии среднего профессионального образования	5431 рубль
	при наличии высшего профессионального образования	6854 рубля

Минимальные размеры ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих культуры, искусства и кинематографии, устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.03.2008 N 121н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии":

Должности, отнесенные к ПКГ "Профессии рабочих	3849 рублей
--	-------------

культуры, искусства и кинематографии первого уровня"	
---	--

Минимальный размер ставки заработной платы по должности "заведующий библиотекой" устанавливается в размере 8367 руб.;"

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

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"	
1-й квалификационный уровень	3481
2-й квалификационный уровень	3649
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"	
1-й квалификационный уровень	4053
2-й квалификационный уровень	4943
3-й квалификационный уровень	5431
4-й квалификационный уровень	6542

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

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

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

где

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

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

K - повышающий коэффициент.

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

2.8.3. Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения, установленным в пунктах 2.8.4 настоящего Положения и применяемым для установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения, на период времени выполнения работы, являющейся основанием для установления повышающего коэффициента.

2.8.4. Для педагогических, медицинских 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

2	За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания: для педагогических работников общеобразовательных учреждений	35
---	--	----

2.8.5. Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$$K = K1 + K2$$

где:

K1 - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 1 таблицы пункта 2.8.4 настоящего Положения;

K2 - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 2 таблицы пункта 2.8.4 настоящего Положения.

Расчет повышающего коэффициента (K2) осуществляется следующим образом:

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат < 15%, то K2 = 0%;

(в ред. Постановления администрации г. Красноярск от 15.12.2016 N 742)

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

(в ред. Постановления администрации г. Красноярск от 15.12.2016 N 742)

$$K2 = Q1 / Q_{окл} \times 100\%,$$

где:

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

Qокл - объем средств, предусмотренный на выплату окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников.

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

где:

Q - общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

Qгар - 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;

Qстим - предельный фонд оплаты труда, который может направляться на выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам;

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

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

3. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА (ВИДЫ, РАЗМЕР И УСЛОВИЯ)

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

3.2. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в положениях об оплате труда учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

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

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

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

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

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

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

N п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
----------	-----------------------------	---

1	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
---	---	----

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

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

4. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

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

4.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их введения устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения, принятыми с учетом мнения представительного органа работников.

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

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

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ;

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

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

4.5. Виды выплат должны отвечать уставным задачам учреждения.

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

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

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

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

4.10. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ для работников общеобразовательного учреждения, определяются согласно приложению 1 к настоящему Положению.

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

4.12. Размер персональных выплат работникам устанавливается согласно приложению 4 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 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.

4.12.2. 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.

4.13. 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.

Размер выплат по итогам работы работникам учреждений устанавливается в соответствии с приложением 5 к настоящему Положению.

4.14. При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат) Учреждения

применяют балльную оценку.

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

(в ред. Постановления администрации г. Красноярска от 09.06.2012 N 252)

$$C = C_{\text{балла}} \times B_i,$$

где:

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

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

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

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

где:

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

$Q_{\text{стимрук}}$ - плановый фонд стимулирующих выплат руководителя, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения в расчете на месяц в плановом периоде;

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

$$Q_{\text{стим}} \text{ не может превышать } Q_{\text{стим1}}, Q_{\text{стим1}} = Q_{\text{зп}} - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{отп}},$$

где:

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

$Q_{\text{зп}}$ - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения на месяц в плановом периоде;

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

$Q_{\text{отп}}$ - 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 работников учреждения на месяц в плановом периоде.

$$Q_{\text{отп}} = Q_{\text{баз}} \times N_{\text{отп}} / N_{\text{год}},$$

где:

$Q_{\text{баз}}$ - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных

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

$N_{\text{отп}}$ - среднее количество дней отпуска согласно графику отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения в месяц в плановом периоде согласно плану, утвержденному в учреждении;

$N_{\text{год}}$ - количество календарных дней в месяц в плановом периоде.

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

4. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

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

4.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их введения устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения, принятыми с учетом мнения представительного органа работников.

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

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

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ;

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

- 4.4. Средства, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляются учреждениями на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, руководителю учреждения, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 1.7 раздела I настоящего Положения. Направление средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения производится с учетом недопущения превышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений.
- 4.5. Виды выплат должны отвечать уставным задачам учреждения.
- 4.6. Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.
- 4.7. Руководитель учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления учреждения.
- 4.8. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливается в абсолютном размере.
- 4.9. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются руководителем учреждения ежемесячно, ежеквартально или на год.
- 4.10. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ для работников общеобразовательного учреждения, определяются согласно приложению 1 к настоящему Положению.
- 4.11. Персональные выплаты (с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам) определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.
- 4.12. Размер персональных выплат работникам устанавливается согласно приложению 4 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 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.

4.12.2. 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.

4.13. 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.

Размер выплат по итогам работы работникам учреждений устанавливается в соответствии с приложением 5 к настоящему Положению.

4.14. При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат) Учреждения применяют балльную оценку.

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

(в ред. Постановления администрации г. Красноярска от 09.06.2012 N 252)

$$C = C_{1\text{балла}} \times B_i,$$

где:

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

C_{1балла} - стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый период;

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

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

где:

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

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

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

$$Q_{\text{стим}} \text{ не может превышать } Q_{\text{стим1}}, \quad Q_{\text{стим1}} = Q_{\text{зп}} - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{отп}},$$

где:

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

Q_{зп} - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения на месяц в плановом периоде;

Q_{гар} - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете (плану финансово-хозяйственной деятельности) учреждения по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм выплат компенсационного

характера на месяц в плановом периоде), определенный согласно штатному расписанию учреждения;

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

$Q_{отп} = Q_{баз} \times N_{отп} / N_{год}$,

где:

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

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

Nгод - количество календарных дней в месяц в плановом периоде.

5. 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.

6. ОПЛАТА ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ, ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНЫХ БУХГАЛТЕРОВ

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

должностной оклад;

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

6.1.1. При установлении условий оплаты труда руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения необходимо обеспечить непревышение предельного уровня соотношения, установленного в соответствии с пунктом 6.29 настоящего раздела, при условии выполнения руководителем, заместителем руководителя, главным бухгалтером всех показателей эффективности деятельности и получения стимулирующих выплат по итогам работы в максимальном размере. (п. 6.1.1 введен Постановлением администрации г. Красноярска от 15.12.2016 N 742)

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

6.2.1. Размер должностного оклада руководителя, его заместителей увеличивается при наличии квалификационной категории посредством применения к должностному окладу следующих повышающих коэффициентов:

при высшей квалификационной категории - 20%;

при первой квалификационной категории - 15%.

6.3. Группа по оплате труда руководителя учреждения определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу учреждения, а также иных показателей, учитывающих численность работников учреждения, наличие структурных подразделений, техническое обеспечение учреждения и другие факторы, в соответствии с приложением 6 к настоящему Положению.

6.4. Руководителю учреждения группа по оплате труда руководителя учреждения устанавливается приказом главного управления образования администрации

города и определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год на основании ходатайств территориальных отделов главного управления образования администрации города по соответствующим районам города (далее - территориальные отделы).

6.5. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала определяется в соответствии с Порядком исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения и перечнем должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, согласно приложению 7 к настоящему Положению.

6.6. Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения определяется в соответствии с Постановлением администрации города от 19.01.2010 N 1 "Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Красноярск".

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

6.7. Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала, используемое при определении размера должностного оклада руководителя с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителя учреждения, определяется в соответствии с Постановлением администрации города от 19.01.2010 N 1 "Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Красноярск".

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

6.8. Размеры должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже размеров должностного оклада руководителя учреждения.

6.9. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения, заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с разделом 3 настоящего Положения как в процентах к должностным

окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

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

6.11. Объем средств на указанные цели определяется в кратном отношении к размерам должностных окладов руководителей учреждений.

6.12. Количество должностного оклада руководителя учреждения, учитываемого при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, составляет до 40 должностных окладов руководителя учреждения в год с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

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

6.12.1. Должностной оклад устанавливается с учетом ведения преподавательской (педагогической) работы в объеме:

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

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

6.14. Территориальные отделы представляют комиссию аналитическую информацию о показателях деятельности учреждения, в том числе включающую мнение органов самоуправления образовательного учреждения, являющуюся основанием для установления стимулирующих выплат руководителю.

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

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

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат отдельно.

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

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- персональные выплаты;
- выплаты по итогам работы.

При выплатах по итогам работы учитываются:

- степень освоения выделенных бюджетных средств;
- проведение ремонтных работ;
- подготовка образовательного учреждения к новому учебному году;
- участие в инновационной деятельности;
- организация и проведение важных работ, мероприятий;
- повышение эффективности (сокращение) бюджетных расходов.

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

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

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

в виде замечания - на 10%;

в виде выговора - на 20%.

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

6.18. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для руководителя, заместителей и главного бухгалтера общеобразовательного учреждения устанавливаются согласно приложению 2 к настоящему Положению.

6.19. Руководителю, заместителям и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются следующие виды персональных выплат:

№ п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат кокладу (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 при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения	5% 15% 20%

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

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

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

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

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

6.21 Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается и может выплачиваться руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру 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%

6.22. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру размер стимулирующих выплат устанавливается приказом руководителя учреждения.

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

6.24. Единовременная материальная помощь, предоставляемая руководителю учреждения в соответствии с настоящим Положением, выплачивается на

основании приказа главного управления образования администрации города в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

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

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

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

Размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, устанавливается в процентах от размера доходов, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, в отчетном квартале с учетом следующих критериев оценки результативности и качества труда руководителя учреждения и выплачиваются ежемесячно:

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

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

6.27. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера 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) определяется главным управлением образования администрации города в размере, не превышающем размера, установленного приложением 5 к настоящему Положению.

к положению об оплате труда работников
муниципального автономного
образовательного учреждения «Средняя
школа № 149»

**СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ
(ВЫПЛАТЫ ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ
САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ И
ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ;
ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ;
ВЫПЛАТЫ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ)
РАБОТНИКАМ МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«СРЕДНЯЯ ШКОЛА №149»**

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов <от 1 до предельного>
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Педагогические работники: учитель (за исключением начального общего образования)	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	1.1 Организация и руководство исследовательской деятельностью обучающихся	1.1.1 участие обучающихся в конференциях разного уровня очное (обязательно наличие подтверждающих документов)	Школа Район, город Регион Международный	2 4 6 8
		1.1.2 наличие победителей и призеров очное (обязательно наличие подтверждающих документов)	Школа Район, город Регион Международный	5 10 15 20
			Призёр и победитель на уровне Российских конференций рекомендованных Министерством образования и науки дистанционно (при	5

			наличии подтверждающих документов)	
	1.2 Руководство и организация проектных и творческих групп	1.2.1. реализация проекта или его представление	Класс, группа Школа Муниципальное Региональное Федеральное	2 4 6 8 10
		1.2.2. Участие в конкурсе проектов	Внутри учреждения Муниципальное Региональное Федеральное	2 4 6 8
		1.2.3. Наличие проектных или творческих групп при наличии подтверждающих документов (количество участников проектных или творческих групп - не менее 80% от общего числа обучающихся)	Внутри учреждения Муниципальное Региональное Федеральное	2 4 6 8
	1.3 Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	1.3.1 Подготовка и проведение элективных курсов	Наполняемость группы не менее 10 человек	2
		1.3.2. Подготовка и проведение дополнительных занятий с обучающимися: кружок по предмету, проектная деятельность, работа с неуспевающими детьми.	Наполняемость группы не менее 10 человек	2
		1.3.3. Работа с обучающимися, находящимися на семейной форме обучения, домашнем обучении.	100%	8
	1.4.Создание коррекционно-развивающей образовательной среды для работы с детьми с ограниченными возможностями.	1.4.1. Разработка и реализация индивидуальной программы обучения детей с ограниченными возможностями здоровья	Реализация индивидуальных программ обучения Детей с ОВЗ	10
		1.4.2. Сопровождение детей с ограниченными	Выполнение рекомендаций психолога – медико – педагогического консилиума	5 (за каждого уч-ся)

	возможностями здоровья	разработке индивидуального образовательного маршрута: создание опорных конспектов для обучающихся или индивидуальных маршрутных листов, разработка индивидуальных презентаций.	
	1.4.3. Включенность общешкольные внешкольные мероприятия	в Количество детей с ограниченными возможностями здоровья, включённых общешкольные мероприятия	5 (за каждого уч-ся)
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
2.1. Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	2.1.1. руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями	Школа Район Город	15 20 25
	2.1.2 руководство объединениями учащихся (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями различного уровня)	Обеспечение работы в соответствии с планом	15
	2.1.3. Постоянное участие в работе психолога – педагогическом консилиуме учреждения	Подготовка характеристики, представления на обучающегося, обмен опытом с коллегами по работе с обучающимися	3
	2.1.4. Участие в работе экспертной комиссии	Школа Район Город Край	2 6 8 10

2.2 Обобщение и тиражирование педагогического опыта	2.2.1.	Наличие публикаций в изданиях, рекомендованных Министерством образования и науки по Красноярскому краю, выступления на педагогических форумах	школа город Край Федерация	2 6 8 10	
	2.2.2.	Проведение открытых мастер – классов, пед. мастерских, внеклассных мероприятий.	Школа Район, округ Город Край Федерация	5 10 15 20 25	
	2.2.3.	Проведение открытых уроков	Школа Район, округ Город Край Федерация	7 12 17 22 27	
	2.2.4.	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	Созданный проект, программа, материалы внедрены в образовательную деятельность учреждения	5	
	2.3. Исполнительская дисциплина	2.3.1	Выполнение работ в связи производственной необходимостью	в течение года	2
		2.3.2	Сопровождение на олимпиады и конкурсы	В рабочие дни В субботу и воскресенье	2 4
		2.3.3.	Организатор в аудитории	На пробных экзаменах и олимпиадах	3
		2.3.4.	Работа на итоговом сочинении и устном экзамене по русскому языку	Интенсивность работы. Учитывается каждый час	3
		2.3.5.	Выполнение разовых поручений для нужд школы		10

		2.3.6. Оперативное и качественное заполнение профессиональной документации, входящую должностную инструкцию учителя		5
	2.4 Стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу обучающихся	2.4.1. Ответственный за организацию общешкольного мероприятия		7
	2.5. Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	2.5.1. Разработка и реализация проектов и программ(призовое место в конкурсе проектов)	Школа Район Город Регион Федерация Международный	2 4 6 10 15 20
		2.5.2. Презентация результатов работы в форме статьи, очного выступления на форумах педагогов	Школа Район Город Регион Федерация Международный	1 3 5 7 9 10
	2.6. Организация дистанционного обучения учащихся	2.6.1 Наличие, стабильность состава обучающихся	Подтверждение регистрации обучающихся на сайте учреждения, реализующего программы дистанционного обучения (за одного ученика)	1
	2.7. Кураторство сайта, систем электронных журналов, дневников, баз данных.	2.7.1. Наличие постоянно функционирующих электронных систем: сайта, электронных дневников, журналов, баз данных, курирование страниц и разделов	Своевременность обновления, отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов, заинтересованных лиц(родителей, общественности и др).	10
		2.7.2 Кураторство баз КИАСУО, РБД., электронного журнала		10
		2.7.3. Корректировка школьного расписания,		

		своевременная замена уроков		10
Выплаты за качество выполняемых работ				
3.1 Стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу обучающегося	3.1.1.	Качество успеваемости(по результатам ГИА -9)	ГИА	1 ученик - 1 балл
	3.1.2.	В соответствии с нормами ФИПИ(больше 70 баллов)ЕГЭ	2 месяца	1 ученик - 4 балла
	3.1.3.	Проведение занятий с участниками олимпиад, конкурсов, конференций, турниров и т.д.		2
	3.1.4.	Наличие победителей, призёров, финалистов, дипломантов(за каждого) в олимпиадах, конкурсах, конференциях, турнирах и т.д.	Школа Район Город Регион Федерация Международный	2 10 20 30 40 50
	3.1.5.	Подготовка детей 9 и 11 классов к сдаче ОГЭ и ЕГЭ по русскому языку(обязательный экзамен)	Большой объём для проверки письменных работ	15
3.2. Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	3.2.1	Использование современных технологий, методов приёмов, внедрение инновационных форм работы при организации образовательного процесса	По результатам классно – обобщающего контроля	7
	3.2.2.	Наставничество в отношении молодых педагогов	Методическое сопровождение молодого специалиста	10
3.3. Предъявление опыта организации, образовательного процесса за пределами учреждения	3.3.1.	Участие в конкурсах профессионального мастерства	Призёр: Муниципальное Региональное Федеральное	2 4 6
			Победитель: Муниципальное Региональное Федеральное	6 8 10

		3.3.2. За присвоение званий в области образования, награждение грамотами Министерства образования и науки		5
Педагогические работники: учитель (начальное образование) общее	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	1.5 Успешность учебной работы	1.5.1 качество обученности по итогам оценочного периода согласно локальным нормативным актам учреждения	свыше 80%	8
			свыше 70%	5
		1.5.2. индивидуальное сопровождение учащихся 1-х классов (организация учебного процесса, успешная адаптация детей, консультации родителей)	обеспечение результативности работы в соответствии с планом	10
	1.6. Результативность, стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу обучающихся	1.6.1. динамика качества обучения учащихся	повышение качества обученности (по итогам не менее двух оценочных периодов)	5
			стабильность (сохранение процента качества обученности по итогам не менее двух оценочных периодов)	4
	1.7. Организация коррекционных действий	1.7.1 индивидуальное сопровождение учащихся, испытывающих трудности в обучении	повышение успеваемости учащихся, испытывающих трудности в обучении	5
1.8 Организация и руководство научно-исследовательской деятельностью обучающихся (участие обучающихся в конференциях, форумах и т.д)	1.8.1 представление результатов обучающихся на конференциях, семинарах, форумах и т.д - очное (обязательное наличие подтверждающих документов об участии)	ШНПК	2	
		город, район	4	
		край (регион)	6	
	1.8.2 наличие победителей и призеров обучающихся в конференциях разного	внутри учреждения район	5	
		муниципальн	10	

		уровня (обязательное наличие подтверждающих документов о победах и призовых местах)	ые	
			региональные	15
			федеральные	20
		1.8.3 дистанционно		5
1.9 Создание коррекционно-развивающей образовательной среды для работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья	1.9.1.	разработка и реализация индивидуальной программы обучения детей с ограниченными возможностями здоровья	реализация индивидуальных программ обучения детей с ОВЗ	10
	1.9.2.	сопровождение детей с ограниченными возможностями здоровья	Выполнение рекомендаций психолого – медико – педагогического консилиума, разработка индивидуального образовательного маршрута: создание опорных конспектов для обучающихся или индивидуальных маршрутных листов, разработка индивидуальных презентаций	5 (за каждого уч-ся)
	1.9.3.	Включенность в общешкольные и внешкольные мероприятия	количество детей с ограниченными возможностями здоровья, включенных в общешкольные мероприятия (за каждого обучающегося)	5 (за каждого уч-ся)

1.10 Руководство и организация проектных и творческих групп (организация детей для успешного участия в различных творческих группах и проектах)	1.10.1 реализация проекта или его представление	внутри учреждения муниципальные региональные федеральные	4 6 8 10
	1.10.2. участие в конкурсе проектов	внутри учреждения муниципальные региональные федеральные	2 4 6 8
	1.10.3.наличие проектных групп или творческих групп (наличие подтверждающих документов) (количество участников проектных или творческих групп - не менее 80% (от общего числа обучающихся)	внутри учреждения муниципальные региональные федеральные	2 4 6 8
	1.11.4Дистанционно	Призёр и победитель на уровне Российских конференций, рекомендованных Министерством образования и науки РФ (при наличии подтверждающего документа)	5
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
2.8 Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	2.8.1 руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами)	обеспечение результативности работы в соответствии с планом проектных команд, творческих групп	Школа -15 Район -20 Город – 25
	2.8.2. руководство объединениями учащихся (проектными командами, творческими группами различного уровня)	обеспечение результативности работы в соответствии с планом проектных команд, творческих групп	15
	2.8.3 участие в работе психолого-	Подготовка характеристики,	3

		педагогического консилиума учреждения	представления на обучающегося, обмен опытом с коллегами по работе с обучающимися	
		2.8.4. участие в работе экспертной комиссии	школа район город край	2 6 8 10
2.9	Обобщение или тиражирование педагогического опыта	2.9.1 Наличие публикаций в изданиях, рекомендованных Министерством образования и науки по Красноярскому краю; выступления на педагогических форумах	муниципальные региональные федеральные	6 8 10
		2.9.2 Проведение открытых мастер-классов, пед. мастерских, внеклассных мероприятий	Внутри учреждения Округ, район Муниципальные Региональные Федеральные	5 10 15 20 25
		2.9.3 Проведение открытых уроков	Внутри учреждения Округ, район Муниципальные Региональные Федеральные	7 12 17 22 27
		2.9.4. участие в разработке и реализации проектов, программ, методических материалов, диагностических материалов, связанных с образовательной деятельностью	созданный проект, программа, материалы внедрены в образовательную деятельность учреждения	5
2.10	Исполнительская дисциплина	2.10.1 Работа в связи с производственной необходимостью	в течение года	2
		2.10.2 Сопровождение на олимпиады, конкурсы	В рабочие дни В субботу, воскресенье	2 4
		2.10.3 Организатор в аудитории	На пробных экзаменах и олимпиадах различного уровня,	3

			контрольных работах и др.	
		2.10.4 Выполнение разовых поручений для нужд школы		10
2.11 Стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу обучающихся	2.11.1 Ответственный за организацию общешкольного мероприятия			7
2.12. Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	2.12.1. разработка и реализация проектов и программ (призовое место в конкурсе проектов)	школа район город регион федерация международный		2 4 6 10 15 20
	2.12.2. презентация результатов работы в форме статьи очного выступления на форумах педагогов	школа район город регион федерация международный		1 3 5 7 9 10
2.13. Организация дистанционного обучения учащихся	2.13.1. наличие, стабильность состава обучающихся	подтверждение регистрации обучающихся на сайте учреждения, реализующего программы дистанционного обучения (за одного обучающегося)		1
Выплаты за качество выполняемых работ				

	3.4. Высокий педагогического мастерства организации образовательного процесса уровень при	3.4.1 владение современными технологиями и методиками по результатам обобщающего контроля.	Использование при проведении занятий интерактивной доски, компьютерных программ, современного лабораторного и цифрового оборудования	7
		3.4.2 наставничество в отношении молодых педагогов	методическое сопровождение молодого специалиста	10
	3.5 Успешность учебной работы	3.5.1. качество обучения по итогам оценочного периода согласно локальным нормативным актам учреждения	свыше 80%	8
			свыше 70%	5
		3.5.2 Количество выпускников по предмету, получивших за краевые и Всероссийские контрольные работы в 4-х классах оценку «отлично»	По результатам протоколов	1 ученик - 1 балл
		3.5.3. проведение занятий с участниками олимпиад, конкурсов, конференций, турниров и т.д.		2
	3.5.4. Наличие победителей, призёров, финалистов, дипломантов (за каждого) в олимпиадах, конкурсах, конференциях, турнирах и т.д.	Школа	2	
		Район	10	
		Город	20	
		Регион	30	
3.6 Предъявление опыта организации образовательного процесса за пределами учреждения	3.6.1 участие в конкурсах профессионального мастерства (в том числе дистанционных)	Призёр:		
		муниципальные	2	
		региональные	4	
		федеральные	6	
		Победитель:		
		муниципальные	6	

			региональные	8
			федеральные	10
	3.6.2. За присвоения званий в области образования, награждение грамотами Министерства образования и науки			5
3.7. Работа по реализации законодательства об образовании	3.7.1. обследование микроучастка на предмет выявления учащихся, подлежащих обучению	своевременность представления отчетных документов (акты обследования и др.)		5
Педагогические работники: педагог-психолог, социальный педагог, тьютор				
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
1.12. Сопровождение обучающихся в образовательном процессе	1.12.1 руководство медико-психолого-педагогическим консилиумом (МППК)	работа МППК в соответствии с планом		20
	1.12.2. проведение мероприятий для родителей обучающихся	проведение одного мероприятия		10
1.13. Создание коррекционно-развивающей образовательной среды для работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья	1.13.1. разработка и реализация индивидуальной программы обучения детей с ограниченными возможностями здоровья	реализация индивидуальных программ обучения детей с ОВЗ		10
	1.13.2. включенность в общешкольные и внешкольные мероприятия	количество детей с ограниченными возможностями здоровья, включенных в общешкольные мероприятия (за каждого обучающегося)		5
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
2.14. Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению обучающихся	2.14.1. участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	за участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью		30

			призовое место в конкурсе проектов и программ, получение гранта	20			
			презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов	20			
		2.15. Обобщение и/или тиражирование педагогического опыта	2.14.2. адаптация вновь поступивших обучающихся, благоприятный психологический климат	уменьшение числа конфликтных ситуаций среди обучающихся	30		
					2.15.1. Наличие публикаций в изданиях, рекомендованных Министерством образования и науки по Красноярскому краю; выступления на педагогических форумах	внутри учреждения	2
						муниципальные	6
						региональные	8
						федеральные	10
					2.15.2 Проведение открытых мастер-классов, пед. мастерских, внеклассных мероприятий	внутри учреждения	5
						округ, район	10
						муниципальные	15
региональные	20						
2.15.3 Проведение открытых уроков	внутри учреждения	7					
	округ, район	12					
	муниципальные	17					
	региональные	22					
2.15.4. участие в разработке и реализации проектов, программ, методических материалов, диагностических материалов, связанных с образовательной	созданный проект, программа, материалы внедрены в образовательную деятельность учреждения	5					
	2.16 Исполнительская дисциплина	2.16.1 Сопровождение на олимпиады, конкурсы.	В рабочие дни	2			
			В субботу, Воскресенье	4			
	2.16.2 Организатор в аудитории	На пробных экзаменах и	3				

		олимпиадах различного уровня, контрольных работах и др	
		2.16.3 Выполнение разовых поручений для нужд школы	10
		2.16.4. Оперативное и качественное заполнение профессиональной документации не входящую в должностную инструкцию	5
	2.17.Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	2.17.1. руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами различного уровня) обеспечение результативности работы в соответствии с планом проектных команд, творческих групп	школа 15 район 20 город 25
		2.17.2. руководство объединениями учащихся (проектными командами, творческими группами различного уровня)	обеспечение результативности работы в соответствии с планом проектных команд, творческих групп 15
		2.17.3. участие в работе психолого педагогического консилиума учреждения	постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации (подготовка характеристики, представления на обучающегося, обмен опытом с коллегами по работе с обучающимися) 3
		2.17.4. участие в работе экспертной комиссии	школа 2 район 6 город 8 край 10
2.18	2.18.1		

	Стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу обучающихся	Ответственный за организацию общешкольного мероприятия		7
Выплаты за качество выполняемых работ				
	3.8. Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения обучающихся	3.8.1. организация работы службы психолого-педагогического сопровождения обучающихся 3.8.2. Наличие победителей, призёров, финалистов, дипломантов (за каждого) в олимпиадах, конкурсах, конференциях, турнирах и т.д.	отрицательная динамика возникновения конфликтов в течение учебного года школа район город регион федерация международный	30 2 10 20 30 40 50
	3.9. Предъявление опыта организации образовательного процесса за пределами учреждения	3.9.1. участие в конкурсах профессионального мастерства 3.9.2. За присвоения званий в области образования, награждение грамотами Министерства образования и науки	призер: муниципальные региональные федеральные победитель: муниципальные региональные федеральные	2 4 6 6 8 10
	3.10. Работа по реализации законодательства об образовании	3.10.1. обследование микроучастка на предмет выявления учащихся, подлежащих обучению	своевременность представления отчетных документов (акты обследования и др.)	5
Педагог дополнительного образования, педагог-организатор,	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	1.14. Руководство проектными и творческими группами, методическими объединениями, кафедрами	1.14.1. руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями)	обеспечение работы в соответствии с планом	20

	1.14.2 руководство объединениями учащихся (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями)		20
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
2.19. Кураторство сайта, систем электронных журналов, дневников, баз данных	2.19.1 наличие постоянно функционирующих электронных систем: сайта, электронных дневников, журналов, баз данных, курирование страниц (разделов)	своевременность обновления, отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов, заинтересованных лиц (родителей, общественности и др.)	20
2.20. Обобщение или тиражирование педагогического опыта	2.20.1. Наличие публикаций в изданиях, рекомендованных Министерством образования и науки по Красноярскому краю; выступления на педагогических фору- мах	внутри учреждения муниципальные региональные федеральные	2 6 8 10
	2.20.2 Проведение открытых мастер-классов, педмастерских, внеклассных мероприятий	Внутри учреждения Округ, район Муниципальные Региональные Федеральные	5 10 15 20 25
	2.20.3 Проведение открытых уроков	Внутри учреждения Округ, район Муниципальные Региональные Федеральные	7 12 17 22 27
	2.20.4. участие в разработке и реализации проектов, программ, методических материалов, диагностических материалов, связанных с образовательной деятельностью	созданный проект, программа, материалы внедрены в образовательную деятельность учреждения	5

2.21 Исполнительская дисциплина	2.21.1 Сопровождение на олимпиады, конкурсы	В рабочие дни В субботу, воскресенье	2 4
	2.21.3 На пробных экзаменах и олимпиадах различного уровня, контрольных работах и др.		3
	2.21.4 Выполнение разовых поручений для нужд школы		10
	2.21.5 Оперативное и качественное заполнение профессиональной документации, не входящую в должностную инструкцию.		5
	2..22 Стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу обучающихся	2.22.1 Ответственный за организацию общешкольного мероприятия	
2.23. Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	2.23.1. Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами различного уровня) обеспечение результативности работы в соответствии с планом проектных команд, творческих групп	школа район город	15 20 25
	2.23.2. руководство объединениями учащихся (проектными командами, творческими группами различного уровня)	обеспечение результативности работы в соответствии с планом проектных команд, творческих групп	15
	2.23.3. Участие в работе	постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации	3

		психолого – педагогическом консилиуме учреждения	(подготовка характеристики, представления на обучающегося, обмен опытом с коллегами по работе с обучающимися)	
		2.23.4. участие в работе экспертной комиссии	школа район город край	2 6 8 10
	2.24. Организация деятельности детских объединений, организаций	2.24.1. постоянный состав, создание и реализация социальных проектов, программ	за каждый проект, программу	до 20
	2.25 Организация мероприятий на высоком уровне в соответствии с современными требованиями	2.25.1 Полнота Использования технических средств, при подготовке и проведении мероприятий, использование дополнительных ресурсов.	За каждое мероприятие	до 20
Выплаты за качество выполняемых работ				
	3.11 Предъявление опыта организации образовательного процесса за пределами учреждения	3.11.1. участие в конкурсах профессионального мастерства	призер: муниципальные региональные федеральные победитель: муниципальные региональные федеральные	2 4 6 6 8 10
		3.11.2. За присвоения званий в области образования, награждение грамотами Министерства образования и науки		5
	3.12. Достижения обучающихся	3.12.1 Призовое место	внутри учреждения районный муниципальные региональные федеральные	2 10 20 30 40

	3.13 Привлечение дополнительных ресурсов для повышения качества осуществляемой деятельности	3.13.1 Привлечение и использование сторонних организаций для усиления качества работы с детьми (медицинские учреждения, куль-турно-просветительские и т.д.)	международные	50 до 20
Заведующий библиотекой, библиотекарь	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	1.15.Создание системы работы по повышению мотивации обучающихся к чтению	1.15.1.количество обучающихся и работников учреждения, пользующихся фондом библиотеки	80%	30
	1.16.Совершенствование информационно-библиотечной системы учреждения	1.16.1.создание программы развития информационно-библиографического пространства учреждения	наличие программы развития	20
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	2.26.Сохранность библиотечного фонда учреждения	2.26.1.количество списываемой литературы библиотечного фонда	менее 20% фонда	30
	2.27.Осуществление текущего информирования коллектива педагогов и обучающихся	2.27.1.проведение уроков информационной культуры	1 раз в четверть	20
		2.27.2.проведение дней информирования	1 раз в четверть	20
	Выплаты за качество выполняемых работ			
3.14.Высокий уровень профессионального мастерства	3.14.1.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	20	
секретарь-машинистка, специалист по кадрам	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	1.17. Своевременная подготовка локальных	1.17.1.соответствие нормам действующего	100%	30

	нормативных актов учреждения, финансово-экономических документов	законодательства		
	1.18.Оформление документов для участия в краевых и федеральных программах, проектах, конкурсах	1.18.1соответствие заданным нормам	100%	30
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	2.28. Осуществление консультаций для воспитанников и работников учреждения	2.28.1.отсутствие конфликтов в учреждении	0	30
Выплаты за качество выполняемых работ				
	3.15.Создание в учреждении единых требований к оформлению документов, системы документооборота	3.15.1.наличие регламентов по созданию внутренних документов	соблюдение регламентов	30
рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, лаборант, гардеробщик, сторож,	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	1.19.Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, правил дорожного движения	1.19.1.отсутствие замечаний надзорных органов, аварий	0	30
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	2.29. Участие в мероприятиях учреждения	2.29.1. проведение праздников для обучающихся	постоянно	30
	2.30.Осуществление дополнительных работ	2.30.1.погрузочно-разгрузочные работы	постоянно	30
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	3.16. Благоустройство территории учреждения	3.16.1. зеленая зона, ландшафтный дизайн	наличие	30
Руководитель структурного подразделения	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	1.20.Стабильность коллектива сотрудников	1.20.1.соотношение уволившихся численности сотрудников структурного подразделения	от 0% до 2%	30
			до 5%	10
		1.20.2.доля молодых специалистов от общего числа сотрудников отдела	от 20 до 40%	10
			свыше 40%	50

	1.21.Продвижение достижений и возможностей структурного подразделения	1.21.1.количество публикаций, презентаций и т.д. в квартал	до 2 шт.	10	
			более 2 шт.	20	
		1.21.2. увеличение спроса на услуги структурного подразделения и учреждения	увеличение количества участников на 10%	10	
			на 50%	50	
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	2.31.Выполнение плана работы структурного подразделения на уровне установленных показателей	2.31.1.процент выполнения запланированных работ	100%	50	
			80%	30	
	2.32.Результативность собственного участия в профессиональных конкурсах и мероприятиях	2.32.1.степень участия	призер	40	
			участник	20	
	Выплаты за качество выполняемых работ				
3.17.Привлечение дополнительных ресурсов для повышения качества осуществляемой деятельности	3.17.1.наличие дополнительного ресурса	за каждый привлеченный ресурс	35		
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	1.22.Организация работы по соблюдению правил техники безопасности жизнедеятельности	1.22.1.проведение инструктажей с учащимися и работниками школы	контроль за ведением классной и школьной документации по проведению инструктажей	20	
		1.22.2. контроль за безопасностью в образовательном процессе оборудования, приборов, технических средств обучения	наличие актов осмотра оборудования, приборов, технических средств обучения	20	
	1.23. Взаимодействие учреждениями организациями	1.23.1.разработка плана гражданской обороны учреждения	наличие плана	30	
	2.33 Привлечение дополнительных ресурсов для повышения качества осуществляемой	2.33.1.организация занятий по гражданской обороне	проведение учений 2 раза в год	20	

	деятельности			
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	3.18. Достижения обучающихся, воспитанников	3.18.1. участие в краевых, всероссийских, международных соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах	процент участвующих от общего числа обучающихся (воспитанников) не менее 20%	20
ведение портфолио обучающихся, воспитанников			30	
призовое место			20	
Учитель-логопед, учитель-дефектолог	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	1.24. Работа в психолого-медико-педагогическом консилиуме учреждения	1.24.1. участие в работе	постоянное, без пропусков, участие в одной из комиссий, подготовка отчетной документации	10
	1.25. Ведение и организация общественно полезного труда, производительного труда	1.25.1. организация общественно полезного труда	6 часов в неделю	10
			9 часов в неделю	20
	1.26. Работа с семьями обучающихся, воспитанников	1.26.1. проведение мероприятий для родителей, обучающихся, воспитанников учреждения	проведение одного мероприятия	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	2.34. Подготовка, участие, победы во внутришкольных, районных, краевых мероприятиях	2.24.1. подготовка, участие, победы во внутришкольных, районных, краевых мероприятиях	подготовка одного мероприятия	2
			подготовка детей к участию в одном мероприятии	2
			участие в одном районном, краевом мероприятии	5
			призовое место в районном, краевом мероприятии	10
	2.35. Эффективная реализация коррекционной направленности образовательного процесса	2.35.1. качество успеваемости обучающихся	50 - 65%	10
			65 - 80%	20
	2.36. Формирование социального опыта обучающихся, воспитанников	2.36.1. процент обучающихся, воспитанников из числа выпускников,	50 - 65%	10
			65 - 80%	20

		продолживших обучение или трудоустроившихся		
		2.36.2.количество обучающихся, воспитанников, состоящих на внутреннем учете учреждения или на учете в группе по делам несовершеннолетних	0 - 10%	20
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	3.19.Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	3.19.1.разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ	наличие лицензированной программы	30
призовое место в конкурсе проектов и программ			15	
издание печатной продукции (статей), отражающей результаты работы			20	
Заведующий хозяйством	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	1.27.Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности	1.27.1.обеспечение учебных кабинетов, бытовых, хозяйственных и других помещений оборудованием и инвентарем, отвечающим требованиям правил и норм безопасности жизнедеятельности, стандартам безопасности труда	100%	30
	1.28.Обеспечение сохранности имущества и его учет	1.28.1.замечания по утрате и порче имущества	0	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	2.37.Оперативность работы	2.37.1.своевременное обеспечение сезонной подготовки обслуживаемого здания, сооружения, оборудования и механизмов	выполнение работ ранее установленного срока без снижения качества	10
	2.38.Осуществление дополнительных работ	2.38.1участие в проведении ремонтных работ в учреждении	своевременно, качественно	20
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	3.20.Ресурсосбережение при выполнении работ	3.20.1.осуществление рационального	экономия материальных	20

		расходования материалов	средств	
		3.20.2.осуществление рационального расходования электроэнергии	отсутствие превышения лимитов	20
		3.20.3.бесперебойная и безаварийная работа систем жизнеобеспечения	отсутствие замечаний по бесперебойной и безаварийной работе систем жизнеобеспечения	20
		3.20.4.качественное и своевременное проведение инвентаризации школьного имущества	отсутствие недостачи и неустановленного оборудования	20
		3.20.5.укомплектованность ставок обслуживающего персонала (лаборантов, секретарей, дворников, гардеробщиков, сторожей, уборщиков служебных помещений и рабочих по обслуживанию и текущему ремонту здания, сооружения и оборудования)	100%	10
Инженер, оператор электронно-вычислительных машин.	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	1.29.Ведение документации учреждения	1.29.1.полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации	100%	30
	1.30. Обработка и предоставление информации	1.30.1.наличие замечаний	0	10
	1.31.Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий (КИАСУО)	1.31.1. ведение баз автоматизированного сбора информации	отсутствие замечаний по ведению баз автоматизированного сбора информации (1 база)	50
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	2.39.Техническое и программное обеспечение и использование его в работе учреждения	2.39.1.функционирование локальной сети, электронной почты учреждения, использование	стабильно	30

		программного обеспечения			
бухгалтер	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	1.32. Ведение документации учреждения	1.32.1 полнота соответствие документации	и 100%	20	
	1.33. Соблюдение законодательства	1.33.1 штрафы, взыскания, замечания	0	60	
	1.34. Обработка и предоставление информации	1.34.1. наличие замечаний	0	10	
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
2.40. Техническое программное обеспечение и использование его в работе учреждения	2.40.1. функционирование локальной электронной почты учреждения, использование программного обеспечения	стабильно	30		
2.41. Оперативность	2.41.1. выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества	постоянно	30		
	2.42. Осуществление дополнительных работ	2.42.1. наличие дополнительных работ	постоянно	20	
	Выплаты за качество выполняемых работ				
	3.21. Работа с входящей корреспонденцией	3.21.1. подготовка ответов	своевременно	30	
	3.22. Качество выполняемых работ	3.22.1. отсутствие возврата документов на доработку	0	10	
	3.23. Инициатива творческий подход к работе	3.23.1. предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов	1 предложение	10	
			3.23.2. участие в реализации образовательных проектов	1 проект	50
			3.23.3. участие в мероприятиях разного уровня, в том числе обмен опытом	1 мероприятие	10

Педагогические работники: воспитатель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	1.35.Отсутствие самовольных уходов воспитанников	1.35.1.отсутствие поданных заявлений в органы внутренних дел по розыску воспитанников	0	20
	1.36.Отсутствие правонарушений, совершенных воспитанниками	1.36.1.отсутствие воспитанников, состоящих на учете в органах внутренних дел, комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав	0	20
	1.37.Привитие норм и правил совместного проживания воспитанников (поведения и общения)	1.37.1.отсутствие случаев нарушения дисциплины	0	30
	1.38. своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с воспитанниками, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними в отношении них, о законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на воспитанников	1.38.1.отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками	отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками	30
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	2.43.Достижения воспитанников	2.43.1.участие в краевых, всероссийских, международных соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах	процент участвующих от общего числа обучающихся	30
			ведение портфолио воспитанников	30
			призовое место	20
	2.44.Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	2.44.1.отсутствие травм, несчастных случаев, вредных привычек у	0	20

		воспитанников		
	2.45.Эффективность работы по созданию коллектива	2.45.1.социально-психологический климат в коллективе, способствующий мотивации к обучению, эффективному разрешению конфликтов, адекватной самооценке	высокие показатели обучения воспитанников, отсутствие конфликтов	20
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	3.24.Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	3.24.1.выстраивание воспитательного процесса в соответствии с программой воспитания коллектива воспитанников	наличие программы воспитания	30
		3.24.2.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	20
Специалист по охране труда	выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	1.39.проведение профилактических работ по предупреждению производственного травматизма	1.39.1.контроль за соблюдением в учреждении правовых актов по охране труда	отсутствие замечаний	10
		1.39.2.отсутствие производственных травм	отсутствие травм	20
	1.40.проведение теоретических занятий по соблюдению требований безопасности	оценивается по факту проведения занятий	1 занятие	5
			свыше 1	15
	выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	2.46.составление и предоставление отчетности по охране труда в срок и по установленным формам	2.46.1.оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний	0 замечаний	30
2.47.инициативный подход к работе	2.47.1.предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов	1 предложение	10	

	выплаты за качество выполняемых работ			
	3.25.соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда, правил внутреннего трудового распорядка	3.25.1.обоснованные зафиксированные замечания	отсутствие замечаний	30
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в общеобразовательных организациях	выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	1.41 руководство проектными и творческими группами, методическими объединениями, кафедрами	1.41.1. руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями)	обеспечение работы в соответствии с планом	20
	1.42 ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы, медиапланы ОУ)	1.42.1 полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100%	20
	выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	2.48 достижения обучающихся	2.48.1 участие в соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах различного уровня	% участвующих от общего числа обучающихся	20
			призовое место	20
	2.49 организация деятельности детских объединений, организаций	2.49.1 постоянный состав, создание и реализация социальных проектов, программ	за каждый проект, программу	20
	выплаты за качество выполняемых работ			
3.26 высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательной работы	3.26.1 участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстраций при проведении мастер-классов, творческих отчетов	20	

Приложение 2
к положению об оплате труда
работников муниципального
автономного образовательного
учреждения «Средняя школа № 149»

**ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА,
РАЗМЕР И УСЛОВИЯ
ИХ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ, КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И
КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЯ ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ,
ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ.**

Должности	Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Руководитель	выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	1.43 инфраструктурные условия	1.43.1 безопасность образовательной деятельности	отсутствие обоснованных жалоб на организацию питания потребителей услуг	3%
			отсутствие несчастных случаев, травматизма детей и взрослых	3%
			приемка учреждений к новому учебному году в соответствии с графиком	10%
		1.43.2 реализация плана мероприятий ("дорожной карты") по решению задач городской педагогической конференции	исполнение мероприятий по плану образовательного учреждения	10%
1.43.3 информационная открытость образовательного учреждения		полнота и достоверность информации на	5%	

		официальном сайте	
	1.43.4	включение	5%

	дизайн образовательной среды	инфраструктурного проекта в каталог инфраструктурных решений и проектов	
	1.43.5 качество образовательной среды	выполнение плана мероприятий по итогам независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности	5%
	1.43.6 внедрение эффективных управленческих практик	наличие у образовательного учреждения статуса городской площадки	7%
	1.43.7 тиражирование инновационных разработок региональных и федеральных площадок	наличие реализованных программ мероприятий (семинаров, конференций, фестивалей и т.д.)	3%
1.44 кадровое обеспечение	1.44.1 работа с молодыми педагогами	наличие проектов, программ, стажерских площадок по работе с молодыми педагогами (федеральный, региональный, муниципальный уровень)	5%
	1.44.2 участие педагогических работников в городских профессиональных конкурсах	наличие участников, победителей	2% 5%
	1.44.3 обеспечение принципа "открытости" системы оплаты труда в учреждении	отсутствие обоснованных жалоб	5%
	1.44.4 выполнение в полном объеме, без замечаний поручений зафиксированных в протоколе, приказе	1 поручение	5%
	1.44.5 участие в городских коллегиальных органах и группах	включение в советы, проектные группы, оргкомитеты	5%
	1.44.6 профессиональные достижения руководителя	участие в мероприятиях муниципального, регионального и международного уровня: 1 выступление (публикация)	2%

		2 и более выступлений (публикаций)	5%	
		личные победы в профессиональных конкурсах (1 - 3 место)	5%	
выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
2.50 образовательные результаты	2.50.1 учебные результаты	отсутствие выпускников 9 классов, не получивших аттестаты	3%	
		отсутствие выпускников 11 классов, не получивших аттестаты	3%	
		отсутствие жалоб при приеме, переводе обучающихся в 10 класс	5%	
		отсутствие обучающихся, оставленных на второй год обучения и переведенных в следующий класс условно	3%	
		применение электронного обучения, дистанционных образовательных технологий при реализации образовательных программ	5%	
		отсутствие обоснованных жалоб по заполнению электронного журнала	3%	
	2.50.2 внеучебные результаты	наличие победителей и призеров (олимпиады, конкурсы):		
		международный и всероссийский уровень	5%	
		региональный уровень	2%	
		муниципальный уровень	2%	

2.50.3 воспитательная работа	своевременное информирование руководителя главного управления образования администрации г. Красноярска о происшествиях с воспитанниками, обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними в отношении них, о законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на воспитанников, обучающихся	4%
---------------------------------	--	----

			отсутствие случаев несвоевременного выявления семейного неблагополучия	3%
			положительная динамика снижения количества учащихся, стоящих на профилактическом учете	2%
			организация и проведение городских календарных мероприятий для детей и взрослых	5%
выплаты за качество выполняемых работ				
3.27 организационная и финансово-хозяйственная деятельность	3.27.1 осуществление закупочной деятельности		отсутствие нарушений по итогам проверок надзорных и контролирующих органов	3%
		3.27.2 привлечение дополнительных ресурсов на развитие учреждения	получение грантов	5%
			предоставление платных образовательных услуг: по тарифам, предусмотренным правовым актом города	5%
			по индивидуальным тарифам	10%
3.27.3 обучение детей в соответствии с проектной вместимостью в условиях действующих санитарных норм и правил		увеличение количества детей:		
		более чем на 50%	5%	
		более чем на 80%	7%	
		более чем на 90%	9%	
		более чем на 100%	11%	
		более чем на 110%	13%	
		более чем на 120%	15%	
Заместитель руководителя	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	1.45 Создание условий для осуществления	1.45.1 материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного	в соответствии с лицензией	10%

учебно-воспитательного процесса	процесса		
	1.45.2 наличие высококвалифицированных педагогических кадров	положительная динамика аттестации педагогических кадров на квалификационную категорию	10%
	1.45.3 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	10%
	1.45.4 система непрерывного развития педагогических кадров	наличие и реализация программы развития педагогических кадров	10%
1.46 Сохранение здоровья учащихся в учреждении	1.46.1 организация обеспечения учащихся горячим питанием	отсутствие жалоб	10%
	1.46.2 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			
2.51 Обеспечение качества образования в учреждении	2.51.1 показатели качества по результатам аттестации	общеобразовательные учреждения - не ниже 30%, гимназии, лицеи, школы с углубленным изучением предметов - не ниже 50% по предметам с углубленной подготовкой	20%
	2.51.2 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%
	2.51.3 достижения обучающихся, воспитанников в олимпиадах, конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях	наличие призеров и победителей	20%

		2.51.4 своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с воспитанниками, обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними в отношении них, о законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на воспитанников, обучающихся	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися, воспитанниками	4%
	2.52 Сохранность контингента обучающихся, воспитанников	2.52.1 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				
	3.28 Эффективность управленческой деятельности	3.28.1 управление учебно-воспитательным процессом на основе программ и проектов (программа развития учреждения, программа надпредметного содержания, программа воспитания)	наличие и реализация программ и проектов	20%
Главный бухгалтер	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	1.47 Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	1.47.1 эффективность финансово-экономической деятельности	исполнение бюджетной сметы, плана финансово-хозяйственной деятельности	30%
			своевременность и качественное проведение текущих и капитальных ремонтов	10%
		1.47.2 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	20%

	1.47.3	материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса	в соответствии с лицензией	20%
	1.47.4	сохранность имущества	отсутствие преждевременного списания имущества	20%
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
2.53 Обеспечение стабильного функционирования и развития учреждения	2.53.1	отсутствие нарушений трудового законодательства	0	20%
	2.53.2	качество подготовки отчетов	своевременная сдача и отсутствие фактов уточнения отчетов	20%
	2.53.3	отсутствие замечаний по итогам проведенных проверок	0	20%
	2.53.4	объемы привлечения внебюджетных средств	положительная динамика	10%
	2.53.5	повышение заработной платы работников	положительная динамика	10%
Выплаты за качество выполняемых работ				
3.29 Высокий уровень профессионального мастерства при организации финансово-экономической деятельности	3.29.1	внедрение новых программных форм бухгалтерского учета	использование новых программ	20%

Приложение 3
к положению
об оплате труда работников
муниципального автономного
образовательного учреждения
«Средняя школа № 149»

**ВИДЫ И РАЗМЕРЫ
ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ РАБОТНИКАМ
МУНИЦИПАЛЬНОГО
АВТОНОМНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ
«СРЕДНЯЯ ШКОЛА № 149»**

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов
	наименование	индикатор	
1	2	3	4
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,	25
		в полном объеме	50
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации	применение нестандартных методов работы	х	50

труда			
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения	задание выполнено	в срок, в полном объеме	50
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	оценка результатов работы	наличие динамики в результатах	50
Участие в инновационной деятельности	наличие реализуемых проектов	участие	50
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	наличие важных работ, мероприятий	участие	50

ВИДЫ И РАЗМЕРЫ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ

N 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	25%

	учреждения <***>	
	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 заведения трудовые договоры с муниципальными образовательными учреждениями, муниципальными учреждениями для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи, либо продолжающим работу в образовательном учреждении, персональная выплата устанавливается на первые пять лет работы с даты окончания учебного заведения	20%
3	Учителям и иным педагогическим работникам за проверку письменных работ в образовательных учреждениях (пропорционально нагрузке):	
	истории, биологии и географии	5%

	физики, химии, иностранного языка	10%
	математики	20%
	начальных классов	20%
	русского языка и литературы	25%
4	Учителям и иным педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя <*****>	2700 руб.
5	Учителям и иным педагогическим работникам за заведование элементами инфраструктуры <*****>:	
	кабинетами, лабораториями	10%
	учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами	20%
6	Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций, осуществляющим классное руководство в классе, классе-комплекте <*****>	
	в одном классе, классе-комплекте	5000 рублей
	в двух и более классах, классах-комплектах	10000 рублей

<*> 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).

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

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

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

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

Приложение 5
к положению
об оплате труда работников
муниципального автономного
образовательного учреждения
«Средняя школа № 149»

ПРЕДЕЛЬНЫЕ УРОВНИ
СООТНОШЕНИЯ СРЕДНЕМЕСЯЧНОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ
РУКОВОДИТЕЛЯ, ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «СРЕДНЯЯ ШКОЛА №149»
И СРЕДНЕМЕСЯЧНОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ

N п/п	Наименование	Кратность
	Общеобразовательные учреждения, в том числе общеобразовательные школы-интернаты, образовательные учреждения для детей дошкольного и младшего школьного возраста	
1	Руководитель	3,7
2	Заместитель руководителя	2,2
3	Главный бухгалтер	2,1

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

Типы и виды учреждений	Должности работников учреждений
1.1. Общеобразовательные учреждения (начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования)	учитель

