

Приложение № 4  
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО  
Представитель первичной профсоюзной  
организации муниципального бюджетного  
образовательного учреждения  
«Средняя школа № 39»

М.В. Истомина /

2018г.

УТВЕРЖДАЮ  
Директор муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
«Средняя школа № 39»

М.А. Трудникова /

СИ № 39

2018г.

**Положение  
об оплате труда работников  
муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
«Средняя школа № 39»  
(новая редакция)**

## **I. Общие положения**

Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 39», (далее – Положение) разработано в соответствии с Примерным положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Красноярск, утвержденное постановлением администрации города от 27.10.2010 №14 и регулирует порядок и условия оплаты труда работников МБОУ СШ № 39 (далее – Учреждение).

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

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

## **II. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы**

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются руководителем Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных *приложением № 1* к настоящему Положению.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждения могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, в соответствии с *приложением № 2* к настоящему Положению.

## **III. Выплаты компенсационного характера**

Работникам Учреждения могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

- работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- за работу в местностях с особыми климатическими условиями:
  - районный коэффициент – 30%;
  - процентная надбавка к заработной плате за стаж работы – до 30 %;
- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов;
- сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (статья 152 Трудового кодекса РФ);
- работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в

одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (статья 153 Трудового кодекса РФ);

- при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором производится доплата, размере которой определяется по соглашению сторон с учетом содержания и (или) дополнительной работы (статья 151 Трудового кодекса РФ);
- другие виды компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Размер выплат
1.	за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития) (кроме медицинских работников)	20
2.	руководителям образовательных учреждений, имеющих специальные (коррекционные) отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении;	15
3.	руководителям, педагогическим работникам и другим специалистам медико-педагогических и психолого-медико-педагогических консультаций, логопедических пунктов	20
4.	педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому обучающихся, осваивающих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования и нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации (при наличии соответствующего медицинского заключения), за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях	20
5.	За ненормированный рабочий день	15

Компенсационные выплаты устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы без учета повышающих коэффициентов. Конкретные размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются в трудовых договорах работников.

#### **IV. Выплаты стимулирующего характера**

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

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

Общий объем выплат стимулирующего характера работников (за исключением персональных выплат, выплат по итогам работы и стимулирующих выплат руководителю) составляет не менее 20% от фонда оплаты труда учреждения.

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

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам заместителям руководителя и главному бухгалтеру может направляться на стимулирование труда иных работников учреждения.

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.

Средства, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляются учреждениями на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, руководителю учреждения, за исключением случаев, предусмотренных [пунктом 1.23 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.

Виды выплат должны отвечать уставным задачам Учреждения.

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

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).

Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с *приложением № 3* к настоящему Положению.

Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностях) ниже размера заработной платы, установленного Законом Красноярского края от 08.10.2014. №7-2648 «О внесении изменений в Закон края «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений» от 29.10.2009. №9-3869», предоставляется региональная выплата.

Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным Законом Красноярского края от 08.10.2014. №7-2648 «О внесении изменений в Закон края «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений» от 29.10.2009. №9-3869», и месячной заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностях).

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 08.10.2014. №7-2648 «О внесении изменений в Закон края «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений» от 29.10.2009. №9-3869», исчисленного пропорционально отработанному

времени, установить региональную выплату, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным Законом Красноярского края от 08.10.2014. №7-2648 «О внесении изменений в Закон края «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений» от 29.10.2009. №9-3869» исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

Для целей настоящего пункта при расчете региональной доплаты 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.

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 Учреждения устанавливается в соответствии с *приложением № 4* к настоящему Положению.

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

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

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

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

Конкретный размер выплат стимулирующего характера за результативность, качество труда и выплат по итогам работы может устанавливаться как в процентах к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с учетом повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (без учета нагрузки), так и в абсолютном размере.

Учреждение может применять балльную оценку при установлении выплат стимулирующего характера, за исключением персональных выплат, в следующем порядке:

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

$$C = C_1 \text{ балла} \times B_i,$$

где:

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

$C_1$  балла - стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый квартал;

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

$$C_1 \text{ балла} = (Q_{\text{стим}} - Q_{\text{стим рук}}) / \sum_{i=1}^n B_i,$$

где:

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

$Q_{\text{стим рук}}$  - плановый фонд стимулирующих выплат руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения, утвержденный в бюджетной смете учреждения (плане финансово – хозяйственной деятельности) в расчете на квартал;

$n$  - количество физических лиц учреждения, подлежащих оценке за отчетный период (год, квартал, месяц), за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.

$Q_{\text{стим}}$  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 должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово – хозяйственной деятельности) учреждения на плановый квартал;

$Q_{\text{гар}}$  - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете учреждения по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм компенсационных выплат на плановый квартал), определенный согласно штатному расписанию учреждения;

$Q_{\text{отп}}$  - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за первые два дня временной нетрудоспособности, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на плановый квартал.

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

где:

$Q_{\text{баз}}$  - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в бюджетной смете учреждения на плановый квартал 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 плановом квартале согласно плану, утвержденному в учреждении;

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

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

Определение количества баллов, устанавливаемых для работников Учреждения, за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ осуществляется в соответствии с *приложением № 5* к настоящему Положению.

## **V. Единовременная материальная помощь**

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

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).

Размер единовременной материальной помощи, предоставляемой работнику Учреждения в соответствии с настоящим Положением, не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 5.2 настоящего Положения.

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

## **VI. Условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя**

6.1. Оплата труда руководителя, заместителей руководителя 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 не превышение предельного уровня соотношения, установленного в соответствии с пунктом 6.14 настоящего раздела, при условии выполнения руководителем, заместителем руководителя, главным бухгалтером всех показателей эффективности деятельности и получения стимулирующих выплат по итогам работы в максимальном размере.

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

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

- при высшей квалификационной категории – 20%
- при первой квалификационной категории – 15%.

Выплаты компенсационного характера руководителю, заместителям руководителя устанавливаются трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

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

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.

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

руководителям учреждений 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%

Размер и условия осуществления выплат стимулирующего характера, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений руководителя, заместителей руководителя определяются согласно *приложению № 6* к настоящему Положению.

Виды и размер персональных выплат руководителю, заместителям руководителя определяется согласно *приложению №7* к настоящему Положению.

При выплатах по итогам работы учитываются:

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

Размер выплат по итогам работы руководителя, заместителям руководителя определяется согласно *приложению №8* к настоящему Положению.

Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, руководителю, заместителям руководителя устанавливаются сроком на три месяца в процентах от должностного оклада.

Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается.

Решение о стимулирующих выплатах директору Учреждения осуществляется ежеквартально комиссией по установлению стимулирующих выплат, образованной главным управлением образования администрации города на основании аналитической информации о показателях деятельности школы, предоставляемую районным управлением образования.

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

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

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

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

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельный размер (%)  от доходов полученной организацией от приносящей
	наименование	индикатор	



			доход деятельности
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
доход, полученный организацией от приносящей доход деятельности	доля доходов организации от приносящей доход деятельности в отчетном квартале к объему средств, предусмотренному на выполнение муниципального задания	от 1% до 15,9%	0,5
		от 16% до 25,9%	1,0
		от 26% до 30,9%	1,5
		от 31% и выше	2,0

Руководителю, заместителям руководителя может оказываться единовременная материальная помощь с учетом положений раздела 5 настоящего Положения.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) устанавливается в размерах согласно приложению № 10 к настоящему Положению.

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

#### 7.1. Оплата труда педагогическим работникам.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в учреждении применяется почасовая оплата труда педагогических работников.

Размер оплаты за один час для учителей определяется по следующей формуле:

$$C_y = \text{ФОТ}_y / (4,3 * Ч_y), \text{ где}$$

$C_y$  – размер оплаты за один час работы для учителей;

$\text{ФОТ}_y$  – средний месячный фонд оплаты труда учителей, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по тарификации.

$Ч_y$  – общее количество часов учителей в неделю в соответствии с тарификацией.

Размер оплаты за один час для педагогических работников (за исключением учителей) определяется отдельно

- для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 20 часа в неделю;
- для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 24 часа в неделю;
- для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 25 часа в неделю;
- для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 30 часа в неделю;
- для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 36 часа в неделю;

(т.е. педагогические работники с нагрузкой, педагогические работники с нагрузкой 30 часов в неделю и т.д.), по следующей формуле:

$C_n = \text{ФОТ}_n / (4,3 * Ч_n)$ , где

$C_n$  – размер оплаты за один час работы для иных педагогических работников;

$\text{ФОТ}_n$  – средний месячный фонд оплаты труда конкретной группы педагогических работников, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по тарификации.

$Ч_n$  – общее количество часов конкретной группы педагогических работников в неделю.

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

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

$C_r = \text{ФОТ}_r / Ч_r / \text{Кдн}$ , где

$C_r$  – размер оплаты за один день работы для иных работников;

$\text{ФОТ}_r$  – годовой фонд оплаты труда работников по соответствующей должности, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, в соответствии со штатным расписанием.

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

$\text{Кдн}$  – плановое годовое количество рабочих дней по шестидневной рабочей неделе.

Расчет заработной платы с учетом объема выполненной работы при совмещении, расширении зоны обслуживания, увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, при начислении заработной платы определяется по следующей формуле:

$Z_n = C_r * (P / 100\%)$ , где

$Z_n$  – размер заработной платы;

$C_r$  – размер оплаты за один день работы для иных работников;

$P$  - объем работы по должности, выполняемой при совмещении, расширении зоны обслуживания, увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы в процентном отношении.

Размер доплаты за один рабочий час педагогической работы при совмещении, расширении зоны обслуживания, увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы устанавливается при тарификации и действует до проведения следующей тарификации.

Размер доплаты за один рабочий день прочих работников при совмещении, расширении зоны обслуживания, увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы устанавливается в соответствии со штатным расписанием по состоянию на 01 сентября.

При индексации заработной платы стоимость одного часа педагогического работника и стоимость одного дня прочих работников увеличивается на коэффициент индексации заработной платы по каждой должности.

**Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МБОУ СШ № 39**

1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников образования

«Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1		2
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
		2 822,0
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1-й квалификационный уровень		2 971,0 *
2-й квалификационный уровень		3 297,0
1		2
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	4 874,0
	при наличии высшего профессионального образования	5 547,0
2-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	5 102,0
	при наличии высшего профессионального образования	5 810,0
3-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	5 588,0
	при наличии высшего профессионального образования	6 364,0
4-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	5 880,0
	при наличии высшего профессионального образования	6 967,0

2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих»

«Квалификационные уровни»	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
1-й квалификационный уровень	2 971,0
2-й квалификационный уровень	3 134,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
1-й квалификационный уровень	3 297,0
2-й квалификационный уровень	3 623,0
3-й квалификационный уровень	3 981,0
4-й квалификационный уровень	5 024,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
1-й квалификационный уровень	3 623,0
2-й квалификационный уровень	3 981,0
3-й квалификационный уровень	4 370,0
4-й квалификационный уровень	5 253,0»

дополнить абзацем следующего содержания:

«Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности «специалист по охране труда» устанавливается в размере 3 623,0 рубля.»;

3 Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих

«Квалификационные уровни»	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
1-й квалификационный уровень	2 552,0
2-й квалификационный уровень	2 675,0
1	2
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
1-й квалификационный уровень	2 971,0
2-й квалификационный уровень	3 623,0
3-й квалификационный уровень	3 981,0
4-й квалификационный уровень	4 796,0»

4. . Должности руководителей структурных подразделений

«Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
1-й квалификационный уровень	7 248,0
2-й квалификационный уровень	7 791,0
3-й квалификационный уровень	8 406,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
2-й квалификационный уровень	3 623,0
3-й квалификационный уровень	3 981,0
4-й квалификационный уровень	5 024,0
5-й квалификационный уровень	5 675,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
5-й квалификационный уровень	6 133,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	
1-й квалификационный уровень	6 592,0
2-й квалификационный уровень	7 637,0
3-й квалификационный уровень	8 223,0»

5. Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами

Должность	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Заведующий библиотекой	6 133,0

**Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам МБОУ СШ № 39 могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы**

1. Условия установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам Учреждения, выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (далее - условия) применяются для установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

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

№ п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Предельное значение повышающего коэффициента, процентов
1	За наличие квалификационной категории:	
	высшей квалификационной категории	25
	первой квалификационной категории	15
	второй квалификационной категории	10
2	За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания:	
	для педагогических работников общеобразовательных учреждений;	35
	для педагогических работников дошкольных образовательных учреждений;	50
	для педагогических работников прочих образовательных учреждений	20

Условиями установления повышающего коэффициента являются:  
 коэффициент устанавливается всем педагогическим работникам учреждения в одинаковом размере;  
 коэффициент устанавливается, в случае если доля стимулирующих выплат педагогических работников за качество и результаты труда превышает 25% от общего фонда оплаты труда.

3. Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$$K = K_1 + K_2,$$

где:

$K_1$  – повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 1 таблицы пункта 2;

$K_2$  – повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 2 таблицы пункта 2.

Расчет повышающего коэффициента ( $K_2$ ) осуществляется следующим образом:  
 если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат < 15%, то  $K_2 = 0\%$ ,

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

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

где:

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

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

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

где:

$Q$  – общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

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

$Q_{\text{стим}}$  – предельный фонд оплаты труда, который может направляться на выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам, определяется в размере не менее 25% от фонда оплаты труда педагогических работников;

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

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

**Виды и размеры персональных выплат работникам МБОУ СШ № 39**

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Размер к окладу (должностному окладу) <*>
1	2	3
1	Выплата за опыт работы в занимаемой должности <***>:	
	от 1 года до 5 лет	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	15%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <***>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <***>, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	20%
	от 5 до 10 лет	15%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	25%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <***>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <***>, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	30%
	свыше 10 лет	25%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	35%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	40%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <***>	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <***>, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	40%
2	Специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с муниципальными образовательными учреждениями либо продолжающим работу в образовательном учреждении, персональная выплата устанавливается на первые пять лет работы с даты окончания учебного заведения	20%
3	Краевые выплаты воспитателям образовательных учреждений, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования детей <****>	718,4 руб.



1	2	3
4	Краевые выплаты младшим воспитателям и помощникам воспитателей образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей <****>	2 155,2 руб.
5	Шеф-поварам за контроль качества поставляемых продуктов при организации питания	20%
6	Учителям и иным педагогическим работникам за проверку письменных работ в образовательных учреждениях (пропорционально нагрузке):	
	истории, биологии и географии	5%
	физики, химии, иностранного языка	10%
	математики	20%
	начальных классов	20%
	русского языка и литературы	25%
7	Учителям и иным педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя <*****>	2 700 руб.
8	Учителям и иным педагогическим работникам за заведование элементами инфраструктуры <*****>:	
	кабинетами, лабораториями	10%
	учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами	20%

<\*> 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).

<\*\*\*\*> Краевые выплаты воспитателям, младшим воспитателям и помощникам воспитателей учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей, устанавливаются в следующем размере:

718,4 рубля на одного воспитателя (включая старшего);

2 155,2 рубля на одного младшего воспитателя и помощника воспитателя.

Краевые выплаты воспитателям, младшим воспитателям и помощникам воспитателей учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей, устанавливаются на основании приказа руководителя учреждения в виде выплаты стимулирующего характера, входящей в состав заработной платы работника, но не более 718,4 рубля на одного работника (воспитателя), 2 155,2 рубля на одного работника (младшего воспитателя и помощника воспитателя).

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

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

<\*\*\*\*\*> Размер выплаты педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя определяется исходя из расчета 2 700,0 рубля в месяц за выполнение функций классного руководителя в классе с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для образовательных учреждений в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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)».

## Размер выплат по итогам работы работникам МБОУ СШ № 39

Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия		Предельное число баллов
	наименование	индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств	25
		95% выделенного объема средств	50
Объем ввода законченных ремонтом объектов	Текущий ремонт	выполнен в срок,	25
	Капитальный ремонт	в полном объеме	50
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Применение нестандартных методов работы	х	50
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения	Задание выполнено	в срок, в полном объеме	50
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	Оценка результатов работы	наличие динамики в результатах	50
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	участие	50
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	участие	50

**Стимулирующие выплаты**

**(выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ) работникам МБОУ СШ № 39**

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников школы	Условия		Предельное число баллов	Период, на который устанавливается выплата
		наименование	индикатор		
1	2	3	4	5	6
Педагогические работники: учитель	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
	Организация проектной и исследовательской деятельности обучающихся	участие обучающихся в конференциях разного уровня	представление результатов на конференциях разного уровня, в т.ч. международный и федеральный уровень	5 (за одного учащегося)	на месяц
			краевой уровень	4 (за одного учащегося)	
			муниципальный уровень	3 (за одного учащегося)	
			уровень образовательного учреждения	2 (за одного учащегося)	
		Сопровождение учащихся на конференцию	2 (за одного учащегося)	на месяц	
наличие победителей и призеров	наличие победителей и призеров, в т.ч. международный и федеральный уровень	краевой уровень	15 (за одного учащегося)	на месяц	
		муниципальный уровень	10 (за одного учащегося) 5 (за одного учащегося)		
	Работа в соответствии с планом НОУ.	Наличие утвержденного плана, промежуточный (ежемесячный отчет)	5 (за одну работу)	на месяц	
Обеспечение методического уровня	руководство объединениями педагогов (проектными	обеспечение работы в соответствии с планом	10	на месяц	

организации образовательного процесса	командами, творческими группами)			
	Руководство ШМО	обеспечение работы в соответствии с планом	10	на месяц
	участие в работе аттестационной комиссии, экспертной комиссии, психолого-медико-педагогическом консилиуме школы, наставническая работа, комиссии по НСОТ.	постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации	10	на месяц
разовое участие		2	на месяц	
Создание творческой образовательной среды для работы с одаренными школьниками	Руководство организацией программ и проектов, исследований	Руководство объединениями учащихся, творческими группами учащихся, научными обществами учащихся, учебно-исследовательскими лабораториями	10 за единицу	на месяц
		Реализация утвержденной программы работы с одаренными детьми	5 за единицу	на месяц
Сопровождение одаренных детей в образовательном процессе	Разработка индивидуальной программы достижений ребенка	Контроль реализации программы, положительная динамика результативности ребенка	10 (за одного учащегося)	на месяц
Сопровождение детей в образовательном процессе	Работа учителя в выпускных классах по предметам, включенным в перечень ГИА (ККР)	Участие обучающихся в ГИА (ККР) (% участвующих от общего числа обучающихся выпускных классов): До 25% От 25% до 50% От 50% до 75% От 75% до 100%	5	на месяц
			10	
			15	
Формирование ученического портфолио, как способа накопления и оценки индивидуальных достижений ребенка в период его обучения в школе	Публичная защита результатов развития ученика, его усилия, достижения в различных областях, умения ученика и учителя продемонстрировать весь спектр его способностей, интересов, склонностей, знаний и умений	2 (за каждое защищенное портфолио ученика)	на месяц	
				Подготовка и проведение школьного уровня итогов ого

		контроля знаний учащихся. Изготовление пакетов КИМов	материалов) Своевременная подготовка материалов, справок, анализа. протоколов	5	
Подготовка и проведение школьного уровня «Всероссийской олимпиады школьников»	Изготовление пакета олимпиадных заданий	Обеспеченность класса пакетом олимпиадных заданий по предмету	5 (за пакет по одному предмету для одного класса)	на месяц	
	Проведение школьного уровня «Всероссийской олимпиады школьников»	Своевременная подготовка материалов, справок, анализа. протоколов	3 (за один класс)	на месяц	
Создание коррекционно-развивающей образовательной среды для работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья	Разработка и реализация индивидуальной программы обучения детей с ограниченными возможностями здоровья	Реализация утвержденных индивидуальных программ обучения детей с ограниченными возможностями здоровья	10	на месяц	
	Сопровождение детей с ограниченными возможностями здоровья	Выполнение рекомендаций психолого-медико-педагогического консилиума в организации образовательного процесса	10	на месяц	
	Включенность обучающихся с ограниченными возможностями здоровья в общешкольные и внешкольные мероприятия	Количество детей с ограниченными возможностями здоровья, включенных в общешкольные мероприятия	5 за каждого обучающегося	на месяц	
Ведение профессиональной документации	полнота и соответствие нормативным документам	100% (на основании аналитической справки заместителя руководителя по проверке документации)	10	на месяц	
	Своевременность и качество заполнения электронных дневников и журналов	Отсутствие жалоб родителей	10	на месяц	
Дополнительная работа, не входящая в должностные обязанности	Ведение официальной нормативной документации (табель учета использования рабочего времени и подсчета заработка; протоколы Советов, совещаний; документация по воинскому учету и бронированию;	Ведение официальной документации, отсутствие жалоб, своевременное проведение инструктажей (100% исполнение)	15 по решению комиссии по НСОТ	на месяц	

		охране труда, противопожарной безопасности, соц. обеспечению: оформление б/листов, оформление документации для пенсионного фонда и т.д.);			
		администрирование сайта школы	Своевременность обновления школьного сайта, отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов, заинтересованных лиц	15	на месяц
		Выполнение обязанностей уполномоченного представителя по правам ребёнка	Представление интересов и защита прав несовершеннолетних в нерабочее время	10 (при наличии вызова)	на месяц
		Работа по заключению коллективного договора и организация контроля за его выполнением	Годовой отчет по выполнению КД, разработка, согласование изменений и дополнений к КД	15	на месяц
		Проведение систематической работы по озеленению школьных помещений (фойе, рекреаций, школьных коридоров) в течение учебного года и пришкольного участка в весенне-осенний период	Эстетичный вид школьных помещений в течение учебного года, озеленение пришкольного участка в весенне-осенний период Кураторство трудовых, профильных отрядов учащихся в весенне-осенний период по озеленению пришкольного участка.	15	на месяц
		Участие в ремонте школьных помещений (учебных кабинетов, мест общего пользования)	Создание комфортных и безопасных условий для участников образовательного процесса	15	на месяц
		Выполнение обязанностей начальника пришкольного летнего оздоровительного лагеря	Отсутствие сбоев, жалоб в работе по организации летней занятости учащихся. Ведение статотчетности по итогам организации летней занятости учащихся, предоставление информации в Территориальный орган федеральной службы госстатистики по Красноярскому краю	20	на месяц
		Участие в работе пришкольного оздоровительного лагеря	100% реализация ОП пришкольного лагеря	10	на месяц
		Организация и проведение занятий для будущих первоклассников	Создание образовательной среды, способствующей эмоционально-целостному, познавательному развитию детей. Организация консультаций и методической помощи для родителей будущих первоклассников	15	на месяц
		Обеспечение бесперебойного и рационального образовательного процесса	Диспетчерская работа (расписание). Отсутствие систематических сбоев в работе	20	на месяц
		Обеспечение бесперебойной работы компьютерной техники	Выполнение обязанностей инженера-наладчика, системного администратора	20	на месяц
		И другие обязанности	При наличии приказа	15	на месяц
	Ведение профессиональной	полнота и соответствие нормативным документам	100% (на основании аналитической справки заместителя руководителя по	10	на месяц

	документации (тематическое планирование, рабочие программы, классный журналы, отчеты по итогам четверти и года, личные дела)		проверке документации)		
Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий	Ведение баз автоматизированного сбора информации	Куратор КАСУО. Отсутствие расхождений статистических данных с фактическими данными		20	на месяц
		Постоянное ведение баз автоматизированного сбора информации -(Дневник.RU, - MOODLE - КИАСУО - база данных «Одаренные дети Краснояря - Стадград - мониторинг ЦОКО » и др.) устанавливается при отсутствии замечаний		15 (за каждый проект)	
		Работа с государственными сайтами: - bas.gov.ru - zakupki.gov.ru - обрнадзор и др. устанавливается при отсутствии замечаний		15 (за каждый проект)	
Работа с семьями обучающихся	Проведение мероприятий для обучающихся, родителей, семей обучающихся	Проведение мероприятия, сценарный план которого предварительно представлен на согласование заместителю директора и сформирован анализ (отчет) проведенного мероприятия		5з а мероприятие	на месяц
	Выездные мероприятия (во	Факт выезда (при наличии приказа		0,3 за одного	на месяц

		внеурочное время, при наличии приказа руководителя ОУ)	руководителя ОУ)	учащегося	
		За специально организованную результативную работу по профилактике правонарушений	Позитивная динамика снижения числа учащихся, состоящих на учете в органах внутренних дел, комиссии по делам несовершеннолетних и защите прав, наркологическом диспансере	10	на месяц
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>					
Стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу обучающихся	Документально подтвержденное участие школьников в мероприятиях различного уровня (кроме конференций и Всероссийской олимпиады школьников). Дистанционные мероприятия оцениваются по участию	Участие в мероприятиях:			на месяц
		- Международный и федеральный уровень		15	
		- краевой уровень		10	
		- муниципальный уровень		5	
		- уровень ОУ			
% участвующих от общего числа обучающихся		20			
от 50% до 100%		15			
от 40% до 49%		10			
от 30% до 39%		5			
от 20% до 29%		3			
от 10% до 19%		2			
менее 10%					
		Сопровождение учащихся на мероприятие		2	на месяц
		Наличие призеров и победителей очных конкурсов и соревнований:		за одного учащегося	на месяц
		- Международный и федеральный уровень		20	
		- краевой уровень		15	
		- муниципальный уровень		10	
		- уровень ОУ		2	
	качество успеваемости (по результатам итоговых	высокий уровень (выше показателя по муниципальному образованию)		30	на месяц



	контрольных работ, контрольных срезов, ККР, ГИА-9, ЕГЭ)	средний уровень (на уровне среднего показателя по муниципалитету) соответствует уровню успеваемости учащихся	15 5	
	организация деятельности учащихся по работе на пришкольном участке, озеленение помещений лицея	Количество участников от общего числа обучающихся: не менее 80%	20	на месяц
	Учет численности обучающихся в классе	Превышение численности обучающихся в классе над нормативной численностью обучающихся в классе: - Классный руководитель - учитель	За одного учащегося  2 0,5	на месяц
	Участие курируемых учащихся в краевых, всероссийских, международных соревнованиях, научно-практических конференциях, конкурсах	Документально подтвержденное участие в мероприятии краевого перечня	10 за одно мероприятие	на месяц
		ведение портфолио учащихся	3 за одного учащегося	на месяц
		наличие призеров и победителей	10 за одного учащегося	на месяц
Достижения обучающихся	Участие учащихся в различных уровнях «Всероссийской олимпиады школьников»	Наличие призеров и победителей школьного уровня олимпиады	2 (за одного победителя или призера)	на месяц
		Наличие призеров и победителей муниципального уровня олимпиады	5 (за одного победителя или призера)	на месяц
		Наличие призеров и победителей краевого уровня олимпиады	15 (за одного победителя или призера)	на месяц
		Наличие призеров и победителей всероссийского уровня олимпиады	30 (за одного победителя или призера)	на месяц
		Участие учащихся в различных уровнях «Всероссийской олимпиады школьников»	Факт участия  20	на месяц

			- краевой уровень -муниципальный уровень - - уровень образовательного учреждения % участвующих от общего числа обучающихся От 50% до 100% От 40% до 49% От 30% до 39% От 20% до 29% От 10% до 19% Менее 10%	10  20 15 10 5 3 2	
Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	Разработка, реализация проектов и программ и их публичное представление. Участие в конкурсе проектов и программ.	призовое место в конкурсе проектов и программ	20	на месяц	
		Реализация программы (проекта) – промежуточный отчет	10 за единицу	на месяц	
		презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов, в том числе в школе (ШМО, педсовет)	10 за единицу	на месяц	
Участие в разработке и реализации проектов, программ, содержания деятельности связанных с работой с одаренными детьми	Разработка и реализация проектов и программ, содержания деятельности	Призовое место в конкурсе проектов и программ: муниципальный уровень краевой уровень федеральный уровень	5 10 20	на месяц	
		Опубликованная статья, (иная принятая форма представления) на педагогических форумах, в том числе, в сети Интернет	10 (за единицу)	на месяц	
		Участие в муниципальных и краевых мероприятиях для одаренных детей	5 (за одно мероприятие)	на месяц	
		<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			

Стабильность и рост качества обучения положительная динамика по индивидуальному прогрессу обучающихся	Качество обученности по итогам оценочного периода согласно локальным нормативным актам учреждения	Устанавливается по итогам четверти на весь следующий период оценивания. Количество баллов определяется по формуле: СОУ по предмету умножить на ранг трудности предмета (в соответствии с нормами САНПиН) разделить на 20	40	на месяц
	Динамика качества обученности учащихся	Повышение качества обученности (по итогам не менее двух оценочных периодов)	5	на месяц
		Стабильность (сохранение процента качества обученности по итогам не менее двух оценочных периодов)	4	на месяц
Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Освоение инновационных технологий и их применение в практике работы с детьми	Использование при проведении занятий интерактивной доски, компьютерных программ, современного лабораторного оборудования, инновационных УМК, по определению Управляющего совета (иного органа управления учреждением)	10 (за хотя бы одну единицу)	на месяц
	Выстраивание образовательного процесса с учетом запросов одаренных детей	Участие учащихся в краевых круглогодичных интенсивных школах интеллектуального роста	5 (за одного учащегося)	на месяц
Освоение и использование современных образовательных технологий, в процессе обучения предмету и в воспитательной работе	использование проектных, исследовательских, ИКТ, ИОСО и других развивающих образовательных технологий в процессе обучения предмету и в воспитательной работе	Обобщение и представление опыта, открытые мероприятия, публикации.	20	на месяц
Выстраивание образовательного процесса в соответствии с	проведение предметных недель, внеклассной работы по предмету, экскурсий	Отчет о проведенных мероприятиях, проектах (включая фотографии, отзывы учащихся и другие материалы). При долгосрочных проектах отчет по	20	на месяц

	программой надпредметного содержания		промежуточным результатам		
		разработка и осуществление социальных проектов	Отчет о проведенных мероприятиях, проектах (включая фотографии, отзывы учащихся и другие материалы). При долгосрочных проектах отчет по промежуточным результатам	20	на месяц
	Предъявление опыта организации образовательного процесса за пределами учреждения	Участие учителя в конкурсах (семинарах и т.д ) профессионального мастерства (в том числе дистанционных)	Участие (наличие регистрационной карточки участника)	5	на месяц
			Призер		на месяц
			- муниципальный уровень - региональный уровень - федеральный уровень	8 10 15	
			Победитель		на месяц
			- муниципальный уровень - региональный уровень - федеральный уровень	20 25 30	
	Обобщение и/или тиражирование педагогического опыта	Наличие публикация в изданиях (в том числе в СМИ, в сети Интренет)	Внутри учреждения (педсовет, годовой методический отчет)	5	на месяц
			- муниципальный уровень - региональный уровень - федеральный уровень	10 15 20	
Проведение мастер-классов, открытых уроков, занятий, выступлений на РМО, ОМО				на месяц	
		Обязательное наличие конспекта открытого мероприятия, его самоанализа			
		- внутри учреждения - муниципальный уровень - региональный уровень - федеральный уровень	5 10 15 20		
	Наставничество в отношении молодых специалистов	Методическое сопровождение молодого специалиста в соответствии с планом работы, картой профессионального роста молодого специалиста	5	на месяц	
Педагогические работники:	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				

педагог-психолог, социальный педагог, учитель-логопед, учитель-дефектолог, тьютор	Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	руководство медико-психолого-педагогическим консилиумом (МППК), советом профилактики, творческими группами	Руководство работой МППК, советом профилактики в соответствии с планом, творческими группами (при наличии протокола заседания)	15	на месяц
		Своевременное участие и подготовка материалов для ПМПК и совета профилактики	Работа в соответствии с планом ПМПК и совета профилактики Разовое участие	5	на месяц
				2	
		Участие в работе школьных комиссий, советов, штабов, объединений, экспертных комиссиях и др.	Руководство комиссии, подготовка отчетной документации	15	на месяц
	К работе в экспертной комиссии относить: проверку диагностических, предэкзаменационных, олимпиадных, конкурсных и др. работ Разовое участие		5 2	на месяц	
	Сопровождение обучающихся в образовательном процессе	проведение мероприятий для обучающихся, родителей, семей обучающихся	Проведение мероприятия, сценарный план которого предварительно представлен на согласование заместителю директора и сформирован анализ (отчет) проведенного мероприятия	5 за одно мероприятие	на месяц
		Организация взаимосвязи с различными психологическими, социальными службами для обеспечения образовательного процесса	Систематическая работа: наличие разработок, реализация программ, проектов, планов работы, протоколов, договоров и т.д.(подтвердить документально: протокол, акт, приказ, договор ит.д.)	10	на месяц
		Положительная динамика развития письменной речи, связной речи учащихся; сформированность правильного произношения звуков речи учащихся, получающих логопедическое сопровождение	Процент количества обучающихся с положительной динамикой от общего количества учащихся, получающих логопедическое сопровождение по результатам мониторинга, обследования, анализа практической работы логопеда: 50% и выше 30%-49% 10%-29%	10 8	на месяц

				5	
		Наличие у одаренного ребенка индивидуальной программы достижений	Отслеживание движения учащегося в соответствии с программой, положительная динамика результативности	2 (за одного учащегося)	на месяц
			Наличие рекомендаций, регулярное консультирование педагогов по работе с одаренными детьми	5 (за более чем одного педагога)	на месяц
		Психолого-педагогическое сопровождение предпрофильной подготовки и профильного обучения	Отчет о проведенных мероприятиях	10 за одно мероприятие	на месяц
	Организация работы по охране прав детей	Работа с неблагополучными семьями, ведение документации по охране прав детей	Работа с детьми семей, находящимися в социально-опасном положении (СОП), (указать какая работа была проведена, подтвердить документально: протокол, акт, приказ)	5 за семью	на месяц
		Работа с опекаемыми детьми	Работа с опекаемыми детьми		на месяц
		Выполнение обязанностей общественного инспектора	До 10 чел. 10-20 чел. Свыше 20 чел.	10 15 20	
			Посещение детей на дому в нерабочее время (указать какая работа была проведена, подтвердить документально: протокол, акт, приказ)	10	на месяц
		Выполнение обязанностей уполномоченного представителя по правам ребенка	Представление интересов и защита прав несовершеннолетних в нерабочее время	10 при наличии вызова	на месяц
	Обеспечение контроля за сохранением и	Организация горячего питания, в том числе для	Своевременное и качественное составление списков на питание,	15	на месяц

	укреплением здоровья обучающихся	льготных категорий обучающихся и ведение отчетной документации по бесплатному питанию.	контроль за работой столовой по организации питания льготной категории обучающихся – куратор организации питания в школе (при отсутствии замечаний со стороны администрации школы)		
		Программа «Школьное молоко»	Куратор программы «Школьное молоко»	15	на месяц
	Дополнительная работа, не входящая в должностные обязанности	Ведение официальной нормативной документации (табель учета использования рабочего времени и подсчета заработка; протоколы Советов, совещаний; документация по воинскому учету и бронированию; охране труда, противопожарной безопасности, соц. обеспечению: оформление б/листов, оформление документации для пенсионного фонда и т.д.);	Ведение официальной документации, отсутствие жалоб, своевременное проведение инструктажей (100% исполнение)	15 по решению комиссии по НСОТ	на месяц
		администрирование сайта школы	Своевременность обновления школьного сайта, отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов, заинтересованных лиц	15	на месяц
		Работа по заключению коллективного договора и организация контроля за его выполнением	Годовой отчет по выполнению КД, разработка, согласование изменений и дополнений к КД	15	на месяц
		Проведение систематической работы по озеленению школьных помещений (фойе, рекреаций, школьных коридоров) в течение учебного года и пришкольного участка в весенне-осенний период	Эстетичный вид школьных помещений в течение учебного года, озеленение пришкольного участка в весенне-осенний период Кураторство трудовых, профильных отрядов учащихся в весенне-осенний период по озеленение пришкольного участка.	15	на месяц
		Участие в ремонте школьных помещений (учебных кабинетов, мест общего пользования)	Создание комфортных и безопасных условий для участников образовательного процесса	15	на месяц
		Выполнение обязанностей начальника пришкольного летнего оздоровительного лагеря	Отсутствие сбоев, жалоб в работе по организации летней занятости учащихся. Ведение статотчетности по итогам организации летней занятости учащихся, предоставление информации в Территориальный орган федеральной службы госстатистики по Красноярскому краю	20	на месяц
		Участие в работе пришкольного оздоровительного лагеря	100% реализация ОП пришкольного лагеря	10	на месяц

		Организация и проведение занятий для будущих первоклассников	Создание образовательной среды, способствующей эмоционально-целостному, познавательному развитию детей. Организация консультаций и методической помощи для родителей будущих первоклассников	15	на месяц	
		Обеспечение бесперебойного и рационального образовательного процесса	Диспетчерская работа (расписание). Отсутствие систематических сбоев в работе	20	на месяц	
		Обеспечение бесперебойной работы компьютерной техники	Выполнение обязанностей инженера-наладчика, системного администратора	20	на месяц	
		И другие обязанности	При наличии приказа	15	на месяц	
	Ведение профессиональной документации	полнота и соответствие нормативным документам	100% (на основании аналитической справки заместителя руководителя по проверке документации)	10	на месяц	
	Работа с семьями обучающихся	Проведение мероприятий для обучающихся, родителей, семей обучающихся	Проведение мероприятия, сценарный план которого предварительно представлен на согласование заместителю директора и сформирован анализ (отчет) проведенного мероприятия	5 за мероприятие	на месяц	
		Выездные мероприятия (во внеурочное время, при наличии приказа руководителя ОУ)	Факт выезда (при наличии приказа руководителя ОУ)	0,3 за одного учащегося	на месяц	
		За специально организованную результативную работу по профилактике правонарушений	Позитивная динамика снижения числа учащихся, состоящих на учете в органах внутренних дел, комиссии по делам несовершеннолетних и защите прав, наркологическом диспансере	10	на месяц	
	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>					
	Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению обучающихся	участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	за участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	30	на месяц	
			призовое место в конкурсе проектов и программ, получение гранта	20	на месяц	
			презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов	10	на месяц	



		Участие в рабочих группах, подтвержденное приказом, по разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью одаренных учащихся	Опубликованная статья, (иная принятая форма представления) на форумах специалистов, в том числе, в сети Интернет	10 (за единицу)	на месяц
		адаптация вновь поступивших обучающихся, благоприятный психологический климат	уменьшение числа конфликтных ситуаций среди обучающихся, анкетирование классных руководителей, родителей и учащихся	10	на месяц
Стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу обучающихся	Документально подтвержденное участие школьников в мероприятиях различного уровня. Дистанционные мероприятия оцениваются по участию	Участие в мероприятиях:			на месяц
		- Международный и федеральный уровень		15	
		- краевой уровень		10	
	- муниципальный уровень		5		
	- уровень ОУ				
	% участвующих от общего числа обучающихся		20		
	от 50% до 100%		15		
	от 40% до 49%		10		
	от 30% до 39%		5		
	от 20% до 29%		3		
	от 10% до 19%		2		
	менее 10%				
		Сопровождение учащихся на мероприятие		2	на месяц
		Наличие призеров и победителей очных конкурсов и соревнований:		за одного учащегося	на месяц
		- Международный и федеральный уровень		20	
		- краевой уровень		15	
		- муниципальный уровень		10	
		- уровень ОУ		2	

<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>					
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения обучающихся	Организация работы службы психолого-педагогического сопровождения обучающихся	Отрицательная динамика возникновения конфликтов в течение учебного года Анкетирование классных руководителей, родителей и учащихся.	20	на месяц
		Проведение курсов и тренингов для одаренных детей и их педагогов	Одно еженедельно проводимое занятие (подтвердить документально: расписание, дата, класс, конспект)	5 (за одно еженедельное занятие)	на месяц
	Создание коррекционно-развивающей образовательной среды для работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья	Разработка и реализация индивидуальной программы обучения детей с ограниченными возможностями здоровья	Реализация утвержденных индивидуальных программ обучения детей с ограниченными возможностями здоровья	10	на месяц
		Сопровождение детей с ограниченными возможностями здоровья	Выполнение рекомендаций психолого-медико-педагогического консилиума в организации образовательного процесса	10	на месяц
	Предъявление опыта организации образовательного процесса за пределами учреждения	Участие учителя в конкурсах (семинарах и т.д.) профессионального мастерства (в том числе дистанционных)	Участие (наличие регистрационной карточки участника)	5	на месяц
			Призер		на месяц
			- муниципальный уровень - региональный уровень - федеральный уровень	8 10 15	
Обобщение и/или тиражирование педагогического опыта	Наличие публикация в изданиях (в том числе в СМИ, в сети Интернет)	Внутри учреждения (педсовет, годовой методический отчет)	5	на месяц	
		- муниципальный уровень	10		

			- региональный уровень - федеральный уровень	15 20	
		Проведение мастер-классов, открытых уроков, занятий, выступлений на РМО, ОМО	Обязательное наличие конспекта открытого мероприятия, его самоанализа - внутри учреждения - муниципальный уровень - региональный уровень - федеральный уровень	5 10 15 20	на месяц
		Наставничество в отношении молодых специалистов	Методическое сопровождение молодого специалиста в соответствии с планом работы, картой профессионального роста молодого специалиста	5	на месяц
Педагогические работники: воспитатель ГПД	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
	Сохранность контингента обучающихся	Наполняемость групп не ниже 50%	Проверка наполняемости ГПД. наполняемость от 95% до 100% от 75% до 94%; от 50% до 74%	20 10 5	на месяц
	Обеспечение занятости детей	Проведение с детьми оздоровительных мероприятий, пси-акций, приобщение к труду, привитие им санитарно-гигиенических навыков	Постоянно: 50	20	на месяц
	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	полнота и соответствие нормативным документам	100%. Аналитическая справка заместителя директора по УВР по проверке документации	10	на месяц
	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
	Достижения воспитанников	Участие обучающихся в различных конкурсах, соревнованиях, конференциях	Участие обучающихся (% участвующих от числа обучающихся) от 95% до 100% от 75% до 94%;	20 10	на месяц

			от 50% до 74%	5	
			Официально зарегистрированные достижения (в зависимости от значимости мероприятия)	20	на месяц
	Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	Отсутствие несчастных случаев и случаев травматизма, конфликтов	0	20	на месяц
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>					
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса обучающихся	Выстраивание воспитательного процесса в соответствии с программой воспитания коллектива воспитанников	Наличие программы воспитания	30	на месяц
		Участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов	20	на месяц
Педагогические работники: педагог дополнительного образования, педагог-организатор, преподаватель-организатор ОБЖ, инструктор по физической культуре,	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
	Руководство проектными и творческими группами, методическими объединениями и др.	руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями)	обеспечение работы в соответствии с планом	20	на месяц
	Создание творческой образовательной среды для работы с одаренными школьниками	Руководство реализацией программ и проектов, исследований	Руководство объединениями учащихся, творческими группами учащихся, научными обществами учащихся, учебно-исследовательскими лабораториями	10 за единицу	на месяц

инструктор по труду, инструктор по ЛФК			Реализация утвержденной программы работы с одаренными детьми, по определению Управляющего совета (иного органа управления учреждением)	5 за единицу	на месяц
	Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Участие в работе НМС, комиссии по НСОТ конфликтной комиссии, наставническая работа работа в творческой группе	Постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации	30	на месяц
	Сопровождение одаренных детей в образовательном процессе	Разработка индивидуальной программы достижений ребенка	Контроль реализации программы, положительная динамика результативности ребенка	10 (за одного учащегося)	на месяц
	Работа с семьями обучающихся	За специально организованную результативную работу по профилактике правонарушений	Позитивная динамика снижения числа учащихся, состоящих на учете в органах внутренних дел, комиссии по делам несовершеннолетних и защите прав, наркологическом диспансере	40	на месяц
	Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями)	обеспечение работы в соответствии с планом	20	на месяц
		Участие в работе курсов, семинаров, совещаний, конференций, экспертных, аттестационных комиссий различного уровня, сборов по основам военной службы.	постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации	10	на месяц
			разовое участие	2	на месяц
	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	полнота и соответствие нормативным документам	100% (на основании аналитической справки заместителя руководителя по проверке документации)	10	на месяц

	Сохранность контингента обучающихся.	Наполняемость групп не ниже 90%	Проверка наполняемости ГПД. наполняемость	20	на месяц
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>					
	Достижения воспитанников	Участие обучающихся в различных конкурсах, соревнованиях, конференциях	Участие обучающихся (% участвующих от числа обучающихся) от 95% до 100%	20	на месяц
			от 75% до 94%; от 50% до 74%	10 5	
			Официально зарегистрированные достижения (в зависимости от значимости мероприятия)	20	на месяц
	Участие курируемых учащихся в краевых, всероссийских, международных соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах	участие в мероприятии	Документально подтвержденное участие	10 за одно мероприятие	на месяц
		ведение портфолио учащихся	Наличие портфолио	3 за одного учащегося	на месяц
	Участие в разработке и реализации проектов, программ, содержания деятельности связанных с работой с одаренными детьми	Разработка и реализация проектов и программ, содержания деятельности	Призовое место в конкурсе проектов и программ: муниципальный уровень	5	на месяц
			краевой уровень	10	
			федеральный уровень	20	
			Опубликованная статья, (иная принятая форма представления) на педагогических форумах, в том числе, в сети Интернет	10 (за единицу)	на месяц
			Участие в муниципальных и краевых мероприятиях для одаренных детей	5 (за одно мероприятие)	на месяц

	Организация деятельности детских объединений, организаций	Постоянный состав, создание и реализация социальных проектов, программ	Отчет о проведенных мероприятиях, проектах (включая фотографии, отзывы учащихся и другие материалы). При долгосрочных проектах отчет по промежуточным результатам	20 (за каждый)	на месяц
	Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	Отсутствие несчастных случаев и случаев травматизма, конфликтов	0	20	на месяц
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>					
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Распространение собственного опыта работы (открытые уроки, публикация в СМИ, собственные методические разработки, мастер-классы, и т.д.), участие в конкурсах профессионального мастерства	на районном уровне на муниципальном уровне на краевом уровне на федеральном уровне	5 10 15 20	на месяц
	Методическое обеспечение дополнительной образовательной программы	Изготовление конструктивно-методических материалов, наглядных пособий, декораций, костюмов и т. д.	Наличие конструктивно- методических материалов, наглядных пособий, декораций, костюмов и т. д.	30	на месяц
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Освоение инновационных технологий и их применение в практике работы с детьми	Использование при проведении занятий интерактивной доски, компьютерных программ, современного лабораторного оборудования, инновационных УМК, по определению Управляющего совета (иного органа управления учреждением)	10 (за хотя бы одну единицу)	на месяц
		Выстраивание образовательного процесса с учетом запросов одаренных детей	Участие учащихся в краевых круглогодичных интенсивных школах интеллектуального роста	5 (за одного учащегося)	на месяц
Заведующий библиотекой,	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				

библиотекарь	Создание системы работы по повышению мотивации обучающихся к чтению	Количество обучающихся и работников учреждения, пользующихся фондом библиотеки	более 80%	30	на месяц	
	Совершенствование информационно-библиотечной системы учреждения	Создание программы развития информационно-библиографического пространства учреждения	Наличие программы развития	20	на месяц	
	Работа с обучающимися, родителями	Проведение внеклассных мероприятий	Проведение одного мероприятия	10	на месяц	
	Совершенствование информационно-библиотечной системы учреждения	Обязательная обработка новых поступлений для электронного каталога вы программе M AP K - S Q L	100%	50	на месяц	
	Работа по обеспечению учебного процесса лица учебной литературой	формирование общешкольного заказа на учебники и учебные пособия с учетом замечаний курирующих зам. директора и руководителей метод. объединений	1 раз в год	40	на месяц	
		работа с обменными библиотечными фондами района, города, края	постоянно	50	на месяц	
	Ведение профессиональной документации	полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации	отсутствие замечаний администрации учреждения, контролирующих или надзирающих органов	10	на месяц	
	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>					
	Сохранность библиотечного фонда	количество списываемой литературы библиотечного фонда	менее 20% фонда	30	на месяц	
	Осуществление	проведение уроков	1 раз в четверть	20	на месяц	



	текущего информирования коллектива педагогов и обучающихся	информационной культуры			
		проведение дней информирования	1 раз в четверть	20	на месяц
	Подготовка, участие, победы во внутришкольных, городских, краевых мероприятиях	Участие в внутришкольных, городских, краевых, федеральных конкурсах, проектах, конференциях	Подготовка детей к одному мероприятию. Списки участников.	5	на месяц
		Призовое место в лицейских, городских, краевых, федеральных конкурсах, проектах, конференциях	Списки победителей, грамоты лауреатов, призеров	10	на месяц
	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
	Высокий уровень профессионального мастерства	использование проектных, исследовательских, ИКТ и других развивающих технологий в образовательном процессе	Обобщение и представление опыта, открытые мероприятия, публикации.	20	на месяц
Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью		Разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ	20	на месяц	
Административный персонал: секретарь, специалист по кадрам, лаборант, специалист по охране труда	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
	Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий	Ведение баз автоматизированного сбора информации	Отсутствие замечаний по ведению баз автоматизированного сбора информации	20 (за одну базу)	на месяц

	(КИАСУО)				
	Ведение документации учреждения	Полнота и соответствие нормативным и регламентирующим работу актам	отсутствие замечаний администрации учреждения, контролирующих или надзирающих органов	30	на месяц
	Своевременная подготовка локальных нормативных актов учреждения, финансово-экономических документов	Полнота и соответствие нормативным и регламентирующим работу актам,	100% соответствие нормам действующего законодательства	30	на месяц
	Оформление документов для участия в краевых и федеральных программах, проектах, конкурсах	Соответствие заданным нормам	100%	30	На месяц
	Обработка и предоставление дополнительной информации	Наличие замечаний	0	10	на месяц
	Своевременное обеспечение образовательного процесса информационно-методическими материалами, учебно-методическими пособиями	Постоянный мониторинг информационно-методических материалов и обеспечение ими согласно образовательным программам	Отсутствие замечаний	10	на месяц

	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности	Обеспечение учебных кабинетов, бытовых, хозяйственных и других помещений оборудованием и инвентарем, отвечающим требованиям правил и норм безопасности жизнедеятельности, стандартам безопасности труда	100%	10	На месяц
	проведение профилактических работ по предупреждению производственного травматизма	контроль за соблюдением в учреждении правовых актов по охране труда	отсутствие замечаний	10	на месяц
		отсутствие производственных травм	отсутствие травм	20	на месяц
	проведение теоретических занятий по соблюдению требований безопасности	оценивается по факту проведения занятий	1 занятие	5	на месяц
			свыше 1	15	
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>					
	Техническое и программное обеспечение и использование в работе учреждения	функционирование локальной сети, электронной почты учреждения, использование программного обеспечения	Стабильно	30	на месяц
	Оперативность	выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества	Постоянно	30	на месяц
		Своевременное обеспечение сезонной подготовки обслуживаемого здания,	Выполнение работ ранее установленного срока без снижения качества	30	на месяц

		<b>сооружений, оборудования и механизмов</b>			
	Дополнительная работа, не входящая в должностные обязанности	Ведение официальной нормативной документации (табель учета использования рабочего времени и подсчета заработка; протоколы Советов, совещаний; документация по воинскому учету и бронированию; охране труда, противопожарной безопасности, соц. обеспечению: оформление б/листов, оформление документации для пенсионного фонда и т.д.);	Ведение официальной документации, отсутствие жалоб, своевременное проведение инструктажей (100% исполнение)	15 по решению комиссии по НСОТ	<b>на месяц</b>
		Обеспечение бесперебойного и рационального образовательного процесса	Диспетчерская работа (расписание). Отсутствие систематических сбоев в работе	20	<b>на месяц</b>
		И другие обязанности	При наличии приказа	15	<b>на месяц</b>
	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
	Создание и соблюдение в учреждении единых требований к оформлению документов, системы документооборота	Наличие регламентов по созданию внутренних документов	соблюдение регламентов	30	<b>на месяц</b>
	Инициатива и творческий подход к работе	Предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов	1 предложение	10	<b>на месяц</b>
		Участие в реализации образовательных проектов	1 проект	50	<b>на месяц</b>
		Участие в мероприятиях разного уровня, в том числе обмен опытом	1 мероприятие	10	<b>на месяц</b>
<b>Младший</b>	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении</b>				

обслуживающий персонал: рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, дворник, гардеробщик, сторож, уборщик служебных помещений, водитель и др.	<b>поставленных задач</b>				
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил по охране труда, правил техники безопасности, правил дорожного движения, пожарной безопасности	Наличие замечаний администрации учреждения, предписаний контролирующих или надзирающих органов, аварий	0	50	на месяц
	Оперативность в устранении аварийных ситуаций	Предупреждение и частичное устранение аварийных ситуаций	Отсутствие претензий со стороны руководства лица	50	на месяц
	Дополнительная работа	Контроль за постановкой на пульт охранной сигнализации и снятием с пульта с ведением необходимой документации	регулярно	30	на месяц
	Обеспечение сохранности имущества и его учет	Наличие замечаний по утрате и порче имущества	0	10	на месяц
	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
	Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении. Погрузочно-разгрузочные работы	постоянно	50	на месяц
	Участие в мероприятиях учреждения	Участие в подготовке мероприятий	постоянно	30	на месяц
	Дополнительные работы	Регулярный осмотр мест общего пользования в связи с большой площадью учреждения	регулярно	20	на месяц
	Инициатива и творческий подход к организации	Наличие предложений администрации заведения по рациональному использованию имущества и материалов	1 предложение	10	на месяц

<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
Ресурсосбережение при выполнении работ	Осуществление рационального расходования материалов	Экономия материальных средств	20	на месяц
	Осуществление рационального расходования электроэнергии	Отсутствие превышения лимитов	20	на месяц
Высокий уровень подготовки учреждения к новому учебному году	наличие замечаний со стороны комиссии по приемке	0	20	на месяц
Благоустройство территории учреждения	Зеленая зона, ландшафтный дизайн	наличие	20	на месяц

**Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для руководителей, заместителей и главных бухгалтеров общеобразовательных учреждений, в том числе общеобразовательных школ-интернатов, образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста**

1.

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	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	Создание комфортных условий для участников образовательных отношений	обеспечение безопасности жизни и здоровья обучающихся	отсутствие предписаний Роспотребнадзора в части контроля за организацией питания	3%
			отсутствие обоснованных жалоб потребителей муниципальных образовательных услуг	2%
			отсутствие несчастных случаев	5%
		обеспечение безопасных условий труда для работников учреждения	наличие актов, подтверждающих 100% охват специальной оценкой условий труда	2%
			отсутствие предписаний надзорных органов	5%
			отсутствие обоснованных жалоб работников	3%

1	2	3	4	5
			учреждения	
		состояние материально-технической базы учреждения	отсутствие предписаний надзорных органов	5%
			реализованные инфраструктурные проекты, согласованные учредителем	5%
	Кадровое обеспечение образовательного процесса	повышение квалификации педагогических работников	наличие повышения квалификации у 30% педагогических работников не менее 1 раза в 3 года	5%
		доля педагогических работников в возрасте до 35 лет	не менее 25%	5%
		доля молодых педагогических работников, проработавших в учреждении не менее трех лет	не менее 50%	5%
	Личный вклад в функционирование и развитие отрасли	выполнение поручений в полном объеме, без замечаний	1 поручение	5%
			2 и более поручений	10%
	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
	Эффективность организации образовательного процесса	результаты государственной итоговой аттестации	отсутствие выпускников 9 классов, не получивших аттестаты	5%
			отсутствие выпускников 11 классов, не получивших аттестаты	5%
			соответствие или повышенный уровень результатов государственной	



1	2	3	4	5
			<p>итоговой аттестации выпускников 11 классов в соответствии с планом учреждения на учебный год: русский язык и литература</p> <p>математика базовый уровень</p> <p>математика профильный уровень</p>	<p>3%</p> <p>3%</p> <p>3%</p>
			<p>соответствие или повышенный уровень результатов государственной итоговой аттестации выпускников 9 классов в соответствии с планом учреждения на учебный год: русский язык</p> <p>математика</p>	<p>3%</p> <p>3%</p>
			<p>отсутствие обучающихся, оставленных на второй год обучения и переведенных в следующий класс условно</p>	<p>5%</p>
		<p>достижения обучающихся (участие в олимпиадах, конференциях, форумах, внешкольных мероприятиях и т.п.)</p>	<p>наличие победителей и призеров: международный и всероссийский уровень</p> <p>региональный уровень</p>	<p>5%</p> <p>3%</p>

1	2	3	4	5
			муниципальный уровень	2%
			перевод обучающихся в специализированный класс	5%
		профилактика правонарушений и безнадзорности обучающихся	отсутствие правонарушений, зафиксированных надзорными органами	5%
			отсутствие обучающихся, систематически пропускающих занятия	5%
			своевременное информирование соответствующих надзорных органов о выявлении семейного неблагополучия	5%
	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
Повышение открытости уп-вления учреждением		обеспечение доступности информации о деятельности учреждения	полнота и актуальность информации на официальном сайте	5%
		ведение электронного журнала	полнота и своевременность внесения информации	5%
Повышение имиджа учреждения		наличие статуса экспериментальных,	федеральный уровень	3%

1	2	3	4	5
		<p>инновационных площадок, специализированных классов</p>	<p>региональный уровень муниципальный уровень специализированный класс</p>	<p>2% 1% 2%</p>
		<p>личное участие руководителя в семинарах, конференциях и т.п.</p>	<p>1 выступление (публикация) 2 и более выступлений (публикаций)</p>	<p>2% 5%</p>
	<p>Эффективность управленческой деятельности</p>	<p>своевременное и достоверное представление требуемой информации в вышестоящие органы управления, качественное исполнение документов (приказов, распоряжений и т.п.)</p>	<p>отсутствие замечаний по предоставляемой информации</p>	<p>5%</p>
		<p>привлечение дополнительных ресурсов на развитие учреждения</p>	<p>получение грантов, привлечение спонсорских средств на изменение инфраструктуры получение грантов, привлечение спонсорских средств на проведение мероприятий</p>	<p>10% 5%</p>

1	2	3	4	5
			предоставление платных образовательных услуг: до 5 программ	2%
			от 5 до 10 программ	5%
			более 10 программ	10%
		организация партнерского взаимодействия	использование объектов социальной сферы как образовательного ресурса	5%
Заместитель руководителя	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса	в соответствии с лицензией	10%
		наличие высококвалифицированных педагогических кадров	положительная динамика аттестации педагогических кадров на квалификационную категорию	10%
		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%
		система непрерывного развития педагогических кадров	наличие и реализация программы развития	10%

1	2	3	4	5
			педагогических кадров	
	Сохранение здоровья учащихся в учреждении	организация обеспечения учащихся горячим питанием	отсутствие жалоб	10%
		создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей	организация и проведение мероприятий, способствующих здоровью учащихся	10%
	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
	Обеспечение качества образования в учреждении	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%
		участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	участие в конкурсах инновационных учреждений, участие педагогов в профессиональных конкурсах	10%
			победы в конкурсах инновационных учреждений, победы педагогов в профессиональных конкурсах	20%
		достижения обучающихся, воспитанников в олимпиадах, конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях	наличие призеров и победителей	20%
		отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	0	10%

1	2	3	4	5
	Сохранность контингента обучающихся, воспитанников	наполняемость классов в течение года в соответствии с планом комплектования	движение учащихся в пределах 1– 2% от общей численности	10%
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
	Эффективность управленческой деятельности	управление учебно-воспитательным процессом на основе программ и проектов (программа развития учреждения, программа надпредметного содержания, программа воспитания)	наличие и реализация программ и проектов	20%

2. Размер стимулирующих выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ руководителям учреждений 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%.

***Приложение 7***

**Размер персональных выплат  
руково**

**дителю, заместителям МБОУ СШ № 39**

№ п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу)
1.	Сложность, напряженность и особый режим работы; наличие филиалов: - до 3-х - свыше 3-х	15% 45%
2.	<p>опыт работы в занимаемой должности*:</p> <p><b>от 1 года до 5 лет</b> - при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения** - при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения** - при наличии почетного звания «Заслуженный учитель», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный мастер спорта», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный художник»** - при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный»*</p> <p><b>от 5 лет до 10 лет</b> - при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения** - при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения** - при наличии почетного звания «Заслуженный учитель», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный мастер спорта», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный художник»** - при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный»**</p> <p><b>свыше 10 лет</b> - при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения** - при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения** - при наличии почетного звания «Заслуженный учитель», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный мастер спорта», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный художник»** - при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный»**</p>	<p>5% 15% 20% 15% 20%</p> <p>15% 25% 30% 25% 30%</p> <p>25% 35% 40% 35% 40%</p>
3.	специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с краевыми государственными учреждениями образования	20%

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

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

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



**Размер выплат по итогам работы  
руководителю, заместителям руководителя МБОУ СШ № 39**

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

**Объемные показатели, характеризующие работу учреждения, а также иные показатели, учитывающие численность работников учреждения, наличие структурных подразделений, техническое обеспечение учреждения и другие факторы**

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

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

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

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

№ п/п	Тип (вид) учреждения	Группы по оплате труда руководителей учреждений (по сумме баллов)			
		I группа	II группа	III группа	IV группа
1	Дошкольные учреждения	свыше 350	от 251 до 350	от 151 до 250	до 150
2	Общеобразовательные учреждения	свыше 500	от 351 до 500	от 201 до 350	до 200

3. Учреждения относятся к I, II, III или IV группе по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе показателей деятельности, установленных пунктом 7 настоящего приложения.

4. Группа по оплате труда руководителей учреждений определяется на основании документов, подтверждающих наличие объемов работы учреждения на 01 января текущего года.

При этом контингент обучающихся (детей) учреждений определяется:

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

по учреждениям дополнительного образования, в том числе спортивной направленности, – по списочному составу постоянно обучающихся на 01 января. При этом в списочном составе обучающиеся в учреждениях дополнительного образования, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются один раз.

Для определения суммы баллов за количество групп в дошкольных образовательных учреждениях учитывается их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 01 января на установленную предельную наполняемость групп.

Группа по оплате труда для вновь открываемых образовательных учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

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

6. Учреждения дополнительного образования относятся к группам по оплате труда руководителей в зависимости от показателей, установленных пунктом 7 настоящего приложения, но не ниже II группы по оплате труда руководителей.

7. Показатели для отнесения образовательных учреждений к группам по оплате труда руководителей учреждений:

Показатели	Условия	Количество баллов	
1	2	3	
1. Количество обучающихся, детей в учреждениях	за каждого обучающегося	0,3	
2. Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования:			
в многопрофильных	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3	
в однопрофильных: клубах (центрах, станциях) юных: туристов, натуралистов; учреждениях дополнительного образования детей спортивной направленности, оздоровительных лагерях всех видов	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5	
3. Количество лицензированных программ	за каждую программу	0,5	
4. Количество работников в учреждении	дополнительно за каждого работника, имеющего:		
	первую квалификационную категорию	0,5	
	высшую квалификационную категорию	1	
	ученую степень	1,5	
5. Наличие филиалов учреждения с количеством обучающихся (детей)	за каждое указанное структурное подразделение		
	до 100 человек	20	
	от 100 до 200 человек	30	
	свыше 200 человек	50	
6. Наличие в образовательных учреждениях спортивной направленности:	за каждую группу дополнительно	5	
	спортивно-оздоровительных групп и групп начальной подготовки	за каждого обучающегося дополнительно	0,5
	учебно-тренировочных групп, групп спортивного совершенствования	за каждого обучающегося дополнительно	2,5
	групп высшего спортивного мастерства	за каждого обучающегося дополнительно	4,5
7. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе учебных кабинетов	за каждый класс	15	
8. Наличие оборудованных и используемых в	за каждый вид	15	

образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)		
9. Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно- восстановительного центра; столовой, изолятора, кабинета психолога, логопеда	за каждый вид	15
10. Наличие: автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе учреждения	за каждую единицу	3, но не более 30
11. Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха)	находящихся на балансе учреждения	30
	при наличии договорных отношений	15
12. Наличие учебно- опытных участков, парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц, специализированных учебных мастерских, цехов	за каждый вид	50
13. Наличие собственных: котельной, очистных и других сооружений	за каждый вид	10
14. Наличие обучающихся (воспитанников) в учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
15. Наличие в учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охва- ченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных коррекционных образовательных	за каждого обучающегося (воспитанника)	1

учреждений (классов, групп)		
16. Наличие в учебных заведениях библиотеки с читальным залом	на 15 мест (не менее)	15
17. Количество разработанных методических пособий за календарный год	за каждое методическое пособие	10
18. Организация производственного обучения (практики) обучающихся в организациях отрасли	за каждые 5 договоров	5
19. Количество групп в дошкольных учреждениях	из расчета за группу	10
20. Наличие групп продленного дня		20
21. Круглосуточное пребывание детей в дошкольных и других образовательных учреждениях	за наличие до 4 групп с круглосуточным пребыванием детей;	10
	4 и более групп с круглосуточным пребыванием детей или в учреждениях, работающих в таком режиме	30
22. Наличие оборудованных и используемых в дошкольных образовательных учреждениях помещений для разных видов активности (изостудия, тетральная студия, «комната сказок», зимний сад)	за каждый вид	15

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

№ п/п	Наименование	Кратность
1	Муниципальные образовательные учреждения г. Красноярск	
2	Руководитель	4,0
3	Заместитель руководителя	3,6
4	Главный бухгалтер	3,0»

Приложение №5  
к коллективному договору

Утверждаю  
Директор МБОУ СШ № 39



Согласовано  
Председатель профсоюзной организации МБОУ  
СШ № 39

М.В. Истомина

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
должностей на бесплатное получение работниками МБОУ СШ № 39  
специальной одежды, специальной обуви других средств индивидуальной защиты

Наименование должностей	Наименование специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год
Библиотекарь (заведующий библиотекой)	Халат хлопчатобумажный	1
Гардеробщик	Халат хлопчатобумажный	1
Дворник	Фартук хлопчатобумажный с нагрудником	1
	Костюм хлопчатобумажный	1
	Рукавицы комбинированные	5 пар
	В зимнее время дополнительно	
	Куртка на утепляющей прокладке	1 на 2,5 года
	Валенки	1 пара на 3 года
	Галоши на валенки	1 пара на 2 года
	В остальные времена года дополнительно	
	Плащ непромокаемый	1 на 3 года
	Завхоз	Халат хлопчатобумажный
Перчатки хлопчатобумажные		6 пар
Лаборант всех наименований	При занятиях в химической лаборатории	
	Халат хлопчатобумажный	1 на 1,5 года
	Фартук прорезиненный с нагрудником	дежурный
	Перчатки резиновые	дежурные
	Очки защитные	До износа
	При занятиях в физической лаборатории	
	Перчатки диэлектрические	дежурные
	Указатель напряжения	дежурный
	Инструмент с изолированными ручками	дежурный
	Коврик диэлектрический	дежурный
	Уборщик служебных помещений	Халат хлопчатобумажный
Рукавицы комбинированные		6 пар
Сапоги резиновые		1 пара
Перчатки резиновые		2 пары
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий		Костюм хлопчатобумажный
	Рукавицы комбинированные	12 пар

Утверждаю  
Директор МБОУ СВШ № 39



Приложение №6  
к коллективному договору

Согласовано  
Председатель профсоюзной организации МБОУ  
СШ № 39

М.В. Истомина

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
должностей и профессий, работники которых  
подлежат ежегодному медицинскому осмотру

1. Директор
2. Заместители директора по УВР
3. Заместитель директора по АХЧ
4. Педагог-психолог
5. Социальный педагог
6. Учитель
7. Учитель логопед
8. Учитель дефектолог
9. Педагог организатор
10. Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности
11. Инструктор по физической культуре
12. Инструктор по труду
13. Педагог дополнительного образования
14. Воспитатель группы продленного дня
15. Тьютор
16. Заведующий библиотекой
17. Секретарь
18. Лаборант
19. Специалист по охране труда
20. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
21. Сторож (вахтер)
22. Гардеробщик
23. Уборщик служебных помещений
24. Дворник



Утверждаю  
Директор МБОУ СШ № 39



16  
Приложение №7  
к коллективному договору

Согласовано  
Председатель профсоюзной организации МБОУ  
СШ № 39

М.В. Истомина

Перечень профессий работников и нормы бесплатной выдачи работникам  
сmyвающих и обезвреживающих средств, порядок и условия их выдачи

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Защитные средства, норма выдачи на 1 работника в месяц	Очищающие средства норма выдачи на 1 работника в месяц	Регенерирующие, восстанавливающие средства норма выдачи на 1 работника в месяц
1.	Библиотекарь (заведующая библиотекой)	_____	мыло 200г.	_____
2.	Дворник	_____	мыло 200г.	_____
3.	Лаборант	крем 100г.	мыло 200г.	крем 100г.
4.	Уборщик служебных помещений	_____	мыло 200г.	крем 100г.
5.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	_____	мыло 200г.	_____
6.	Сторож	_____	мыло 200г.	_____
7.	Заместитель директора по АХЧ	_____	мыло 200г.	_____

**Нормативные документы:**

1. приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17 декабря 2010г. № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих (или) обезвреживающих средств и стандарта труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами»
2. Федеральный закон от 17.07.1999 N 181-ФЗ (ред. от 09.05.2005, с изм. от 26.12.2005) "Об основах охраны труда в Российской Федерации"

Утверждаю  
Директор МБОУ СШ № 39



Приложение №8  
к коллективному договору

Согласовано  
Председатель профсоюзной организации МБОУ  
СШ № 39

  
М.В. Истомина

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
должностей и профессий, работники которых  
на повышение квалификации 1 раз в 3 года (согласно ФГОС)

1. Директор
2. Заместители директора по УВР
3. Заместитель директора по АХЧ
4. Педагог-психолог
5. Социальный педагог
6. Учитель
7. Учитель логопед
8. Учитель дефектолог
9. Педагог организатор
10. Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности
11. Инструктор по физической культуре
12. Инструктор по труду
13. Педагог дополнительного образования
14. Воспитатель группы продленного дня
15. Тьютор
16. Заведующий библиотекой

ПРОШИТО, ПРОНУМЕРОВАНО  
И СКРЕПЛЕНО ПЕЧАТЬЮ  
108 ( СТО ВОСЕМЬ ) ЛИСТОВ  
Директор МБОУ СШ № 39:  
Л.П. Тришина

