Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Средняя школа №144» (МАОУ СШ №144)

660132, Россия, г. Красноярск, ул. 40 лет Победы, 24
телефон/факс: 225-00-00, e-mail: school144_krsk@mail.ru
www.school144.my1.ru

Дополнительное соглашение к Коллективному договору муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 144» на 2020- 2023гг.

Регистрационный № 4631 от 06.08.2020 года.

От работодателя:
Директор МАОУ СШ №144
_____ Н.А.Алексеева
(подпись)
13.02.2023г.
М.П.

От работников:
председатель первичной профсоюзной организации МАОУ СШ №144:
_____ Д.А.Келлер
(подпись)
13.02.2023г.

Департамент экономической политики
и инвестиционного развития
администрации г. Красноярска
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
Изменения и дополнения
к коллективному договору
№ 4631/13 от «17» 02 2023 г.

Настоящее дополнительное соглашение заключено между работодателем, в лице директора «Муниципального автономного общеобразовательного учреждение «Средняя школа № 144»» Алексеевой Наталии Алексеевны, действующего на основании Устава, с одной стороны, и работники в лице председателя первичной профсоюзной организации Келлер Дарьи Андреевны, действующего на основании Устава профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, с другой стороны, на основании п. 1.11 Коллективного договора от «6» августа 2020г. № 4631, в соответствии со статьей 44 Трудового кодекса Российской Федерации о следующем:

Приложение №3 «Положение об оплате труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 144» (коллективного договорарегистрационный № 4631 от «6»августа 2020г.) изложить в новой редакции:

Приложение № 3
к коллективному договору
МАОУ СШ № 144

СОГЛАСОВАНО
Заместитель руководителя
главного управления образования
администрации города
_____Т.В. Авулова
«17» 02 _____2023г

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
Профсоюзной организации
МАОУ СШ № 144
Келлер Д.А. Келлер
«13» 02 2023г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МАОУ СШ № 144
_____Н.А. Алексеева
«13» 02 2023г.

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГООБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «СРЕДНЯЯ ШКОЛА № 144»

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 144» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом РФ от 3.11.2006 № 174-ФЗ «Об автономных учреждениях», постановлением администрации города Красноярска от 19.01.2010 г. № 1 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Красноярска» и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и регулирует порядок и условия оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 144» (далее - Школа).

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

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

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

1.3. Школа в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования, а также размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы всех категорий работников с учетом регламентируемых компенсационных выплат и повышающих коэффициентов.

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

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
-выплаты стимулирующего характера, определяемые в соответствии с настоящим Положением.

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

1.6. Для работников школы, с которым для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, заключаются срочные трудовые договоры, и оплата труда по которым полностью осуществляется за счет средств, полученных от

предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, система оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Положением в пределах указанных средств.

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

1.8. Работникам школы в случаях, установленных настоящим Положением, осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

II. ОКЛАДЫ (ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ) СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

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

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

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

«Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
-	3 621
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	

1		2
1-й квалификационный уровень		3 813*
2-й квалификационный уровень		4 231
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6 255
	при наличии высшего профессионального образования	7 120
2-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6 547
	при наличии высшего профессионального образования	7 456
3-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	7 171
	при наличии высшего профессионального образования	8 168
4-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	7 847
	при наличии высшего профессионального образования	8 942

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

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

«Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2

1	2
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
1-й квалификационный уровень	3 813
2-й квалификационный уровень	4 023
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
1-й квалификационный уровень	4 231
2-й квалификационный уровень	4 650
3-й квалификационный уровень	5 109
4-й квалификационный уровень	6 448
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
1-й квалификационный уровень	4 650
2-й квалификационный уровень	5 109
3-й квалификационный уровень	5 608
4-й квалификационный уровень	6 742

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

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

2.5. Минимальные размеры окладов должностей руководителей структурных подразделений устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития от 05.05.2008 N 216н:

«Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
1-й квалификационный уровень	9 302
2-й квалификационный уровень	9 999
3-й квалификационный уровень	10 787
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
2-й квалификационный уровень	4 650
3-й квалификационный уровень	5 109

1	2
4-й квалификационный уровень	6 448
5-й квалификационный уровень	7 283
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
5-й квалификационный уровень	7 871
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»	
1-й квалификационный уровень	8 460
2-й квалификационный уровень	9 801
3-й квалификационный уровень	10 554»

2.6. Минимальные размеры окладов работников культуры, искусства и кинематографии устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»:

Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	при наличии среднего профессионального образования	5 109 рубля
	при наличии высшего профессионального образования	6 448 рублей

Минимальные размеры ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих культуры, искусства и кинематографии, устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»:

Должности, отнесенные к ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»	3 621 рубля

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

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

«Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.

1	2
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	
1-й квалификационный уровень	3 275
2-й квалификационный уровень	3 433
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	
1-й квалификационный уровень	3 813
2-й квалификационный уровень	4 650
3-й квалификационный уровень	5 109
4-й квалификационный уровень	6 154»

2.8. Минимальные размеры окладов, ставок и условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам школы могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов, ставок в следующих случаях:

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

$$О = О_{min} + О_{min} \text{ x } К,$$

где

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

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

К - повышающий коэффициент.

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

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

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

N п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Предельное значение повышающего коэффициента, процентов

1	За наличие квалификационной категории	
	высшей квалификационной категории	25
	первой квалификационной категории	15
2	За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания:	35

2.8.5. Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$$К = К_1 + К_2$$

где:

$К_1$ - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 1 таблицы пункта 2.8.4 настоящего Положения;

$К_2$- повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 2 таблицы пункта 2.8.4 настоящего Положения.

Расчет повышающего коэффициента ($К_2$) осуществляется следующим образом:

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат < 15%, то $К_2$ = 0%;

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

$$К_2 = Q_1 / Q_{окл} \times 100\%,$$

где:

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

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

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

где:

Q - общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

$Q_{гар}$ - 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;

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

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

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

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

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

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

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

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

3.5. Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время.

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

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

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

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

1	За работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития)	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	Учителю – логопеду	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	Работникам организаций (структурных подразделений), осуществляющих оздоровление и (или) отдых обучающихся, воспитанников за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени	15
6	За ненормированный рабочий день	15

Оплата труда педагогических работников производится только за часы занятий, которые они ведут в классах или группах для детей с ограниченными возможностями здоровья. Компенсационные выплаты устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы без учета повышающих коэффициентов.

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

IV. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

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

4.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их введения устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами школы, принятыми с учетом мнения членов комиссии по назначению стимулирующих выплат.

4.3. Работникам школы по решению директора в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников школы, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных автономным 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), установленного в Красноярском крае);

-выплаты по итогам работы.

4.4. Средства, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляются школой на выплаты стимулирующего характера работникам школы, директору школы, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 1.6 раздела I настоящего Положения.

Направление средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения производится с учетом недопущения превышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения.

4.5. Виды выплат должны отвечать уставным задачам школы.

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

4.7. Директор школы при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию Комиссии по установлению стимулирующих выплат.

4.8. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливается в абсолютном размере с применением балльной оценкис учетом фактически отработанного времени.

4.9. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются работникам школы ежемесячно.

4.10. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ для работников школы определяются согласно *приложению 3а* к настоящему Положению.

4.11. 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), установленного в Красноярском крае) определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

4.11.1. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), производится персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда).

Персональная выплата для работника, обеспечивающая заработную плату работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), рассчитывается как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

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

4.11.2. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера заработной платы, установленного Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», предоставляется региональная выплата. Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», и месячной заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы, установленного Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», исчисленного пропорционально отработанному времени, устанавливается региональная выплата, размер

которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

Для целей настоящего пункта при расчете региональной выплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника с учетом доплаты до размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (в случае ее осуществления).

Региональная выплата включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Размеры заработной платы для расчета региональной выплаты включают в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

4.12. Размер персональных выплат работникам устанавливается согласно *приложению 1 к* настоящему Положению.

4.13. При выплатах по итогам работы учитывается:

-степень освоения выделенных бюджетных средств;

- объем ввода Законченных ремонтом объектов;

-инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

-выполнение поручений 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 школы устанавливается в соответствии с *приложением №3б* к настоящему Положению.

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

Решение об установлении выплат по итогам работы работникам школы принимается комиссией по установлению стимулирующих выплат, оформляется приказом директора. Выплаты по итогам работы являются разовыми (ежемесячно, по результатам за квартал, полугодие, год).

Размер выплат по итогам работы заместителям директора устанавливается в соответствии с *приложением №3б* к настоящему Положению.

4.15. Установление размера выплат стимулирующего характера осуществляется в порядке установленном Регламентом установления выплат стимулирующего характера работникам муниципального автономного

общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 144» на основании представленных отчётов, с учётом мнения комиссии по установлению стимулирующих выплат.

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

$$С = С_{1балла} \times Б_i,$$

где:

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

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

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

$$С_{1балла}=(Q_{стим} - Q_{стимрук})/\sum_{i-1} Б_i,$$

где:

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

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

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

$Qс_{тим}$не может превышать $Q_{стим1}$,

$$Q_{стим1} = Q_{зп} - Q_{гар} - Qо_{тп},$$

где:

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

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

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

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

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

где:

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

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

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

V. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

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

5.2. Единовременная материальная помощь работникам школы оказывается по решению директора школы в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

5.3. Конкретный размер материальной помощи определяется директором школы.

5.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам школы производится на основании приказа директора школы с учетом положений настоящего раздела.

VI. ОПЛАТА ТРУДА ДИРЕКТОРА ШКОЛЫ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ

6.1. Оплата труда директора школы, их заместителей осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя:

должностной оклад;

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

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

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

при высшей квалификационной категории - 20%;

при первой квалификационной категории - 15%.

6.3. Группа по оплате труда директора школы определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу учреждения, а также иных показателей, учитывающих численность работников учреждения, наличие структурных подразделений, техническое обеспечение учреждения и другие факторы, в соответствии *с приложением № 3а* к настоящему Положению.

6.4. Директору школы группа по оплате труда директоров школ устанавливается приказом главного управления образования администрации города и определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год на основании ходатайств территориальных отделов главного управления образования администрации города по соответствующим районам города (далее - территориальные отделы).

6.5. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала определяется в соответствии с Порядком исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада директора школы и перечнем должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, согласно *приложению 2*к настоящему Положению.

6.6. Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада директора школы определяется в соответствии с Постановлением администрации города от 19.01.2010 № 1 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Красноярска». Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада директора рассчитывается без учета повышающих коэффициентов.

6.7. Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала, используемое при определении размера должностного оклада директора с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда директоров школ, определяется в соответствии с Постановлением администрации города от 19.01.2010 № 1 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Красноярска». Конкретный размер средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала, используемый при определении размера должностного оклада директора, определяется комиссией по установлению окладов и стимулирующих выплат, образованной главным управлением образования администрации города.

6.8. Размеры должностных окладов заместителей директора устанавливаются директором школы на 10 - 30 процентов ниже размеров должностных окладов директора школы.

6.9. Выплаты компенсационного характера директору школы, заместителям директора устанавливаются в соответствии с разделом III

настоящего Положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

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

6.11. Объем средств на указанные цели определяется в кратном отношении к размерам должностных окладов директоров школ.

6.12. Количество должностных окладов директоров школ, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера директору школы, составляет до 40 должностных окладов директоров школ в год с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

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

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

6.14. Территориальный отдел представляют в комиссию аналитическую информацию о показателях деятельности школы, в том числе включающую мнение органов самоуправления школы, являющуюся основанием для установления стимулирующих выплат директору.

6.15. Директор школы имеют право присутствовать на заседании комиссии и давать необходимые пояснения.

6.16. Комиссия принимает решение об установлении стимулирующих выплат и их размере открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Решение комиссии оформляется протоколом. На основании протокола комиссии главное управление образования администрации города издает приказ об установлении стимулирующих выплат директору. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат раздельно.

6.17. Директору школы, его заместителям в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

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

При выплатах по итогам работы учитываются:

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

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

6.17.1 Размер стимулирующих выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ директорам школ 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 ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивное и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ суммируются, но не более чем на 30%.

6.18. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности школы для директора и заместителей директора школы устанавливаются согласно *приложению № 3 а* к настоящему Положению.

6.19. Директору, заместителям директора школы устанавливаются следующие виды персональных выплат:

N п/п	Виды персональных выплат	Размер выплат к окладу (должностному окладу)
1	2	3
1	Сложность, напряженность и особый режим работы, наличие филиалов:	
	до 3	15%
	свыше 3	45%
	Опыт работы в занимаемой должности <*>:	
	от 1 года до 5 лет	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук <**>	15%
	при наличии ученой степени доктора наук <**>	20%

2	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <**>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <*>	20%
	от 5 лет до 10 лет	15%
	при наличии ученой степени кандидата наук <**>	25%
	при наличии ученой степени доктора наук<**>	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <**>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <**>	30%
	свыше 10 лет	25%
	при наличии ученой степени кандидата наук <**>	35%
	при наличии ученой степени доктора наук <*>	40%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <**>	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <**>	40%

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

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

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

Выплаты стимулирующего характера для заместителей директора школы, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, устанавливаются приказом директора школы на срок не более трех месяцев.

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

6.23. Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается и может выплачиваться директору школы, его заместителям последующим основаниям согласно *приложению № 3 б* к настоящему Положению.

6.24. Заместителям директора размер стимулирующих выплат устанавливается приказом директора школы.

6.25. Директору школы, заместителям может оказываться единовременная материальная помощь.

6.26. Единовременная материальная помощь, предоставляемая директору школы в соответствии с настоящим Положением, выплачивается на основании приказа главного управления образования администрации города в пределах утвержденного фонда оплаты труда школы.

6.27. Выплата единовременной материальной помощи заместителям директора школы производится на основании приказа директора школы с учетом норм настоящего Положения в пределах утвержденного фонда оплаты труда школы.

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

Выплаты стимулирующего характера директору школы за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, предназначены для усиления заинтересованности директора школы в повышении результативности профессиональнойдеятельности, своевременном исполнении должностных обязанностей.

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

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Размер выплат(%) от доходов, полученных организацией от приносящей доход деятельности
	наименование	индикатор	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Доход, полученный организацией от приносящей доход деятельности	доля доходов организации от приносящей доход деятельности в отчетном квартале к объему	от 1% до 15,9%	0,5

	средств, предусмотренному на выполнение муниципального задания		
		от 16% до 25,9%	1,0
		от 26% до 30,9%	1,5
		от 31% и выше	2,0

6.29. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора школы, его заместителей формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников школы (без учета заработной платы директора школы, заместителей директора) определяется главным управлением образования администрации города в размере, не превышающем размера, установленного *приложением 4* к настоящему Положению.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников МАОУ СШ № 144

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
Профсоюзной организации
МАОУ СШ № 144
Келлер Д.А. Келлер
«13» 02 2023г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МАОУ СШ № 144
Н.А. Алексеева
«13» 02 2023г.

Виды и размеры персональных выплат работникам школы

N п/п	Виды и условия персональных выплат	Размер к окладу (должностному окладу) <*>
1	2	3
1	Выплата за опыт работы в занимаемой должности <**>:	
	от 1 года до 5 лет	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	15%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <***>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный" <**>, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	20%
	от 5 лет до 10 лет	15%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	25%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <***>	25%

	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный" <**>, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	30%
	свыше 10 лет	25%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	35%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	40%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <***>	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный" <**>, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	40%
2	Специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с муниципальными образовательными учреждениями, муниципальными учреждениями для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи, либо продолжающим работу в образовательном учреждении, персональная выплата устанавливается на первые пять лет работы с даты окончания учебного заведения	20%
3	Учителям и иным педагогическим работникам за проверку письменных работ в образовательных учреждениях (пропорционально нагрузке):	
	истории, биологии и географии	5%
	физики, химии, иностранного языка	10%
	математики	20%
	начальных классов	20%
	русского языка и литературы	25%
4	Учителям и иным педагогическим	2700 руб.

	работникам за выполнение функций классного руководителя <*****>	
5	Учителям и иным педагогическим работникам за заведование элементами инфраструктуры <******>:	
	кабинетами, лабораториями	10%
	учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами	20%
6	Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы <*******>	
	в одном классе	5 000 руб.
	в двух и более классах	10 000 руб.

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

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

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

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

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

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

деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья".

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

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

<*******> Выплата ежемесячного денежного вознаграждения заклассное руководство осуществляется с применением районногокоэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работыв районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иныхместностях с особыми климатическими условиями.

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

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников МАОУ СШ № 144

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
Профсоюзной организации
МАОУ СШ № 144
_____Д.А. Келлер
«13» 02 2023г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МАОУ СШ № 144
_____Н.А. Алексеева
«13» 02 2023г.

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

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

Приложение № 3а
к Положению об оплате труда
работников МАОУ СШ № 144

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
Профсоюзной организации
МАОУ СШ № 144
_____Д.А. Келлер
«13» 02 2023г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МАОУ СШ № 144
_____Н.А. Алексеева
«13» 02 2023г.

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 МАОУ СШ № 144

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Размер выплат к окладу (должностному окладу) баллы
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Педагогические работники: учитель (за исключением начального общего образования)	**Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач**			
	Организация научно-исследовательской деятельности обучающихся (НОУ)	участие обучающихся в конференциях разного уровня	- подготовка к НОУ (за каждую работу) -представление результатов на конференциях разного уровня (за каждую работу): школа район город край -наличие призера:	1 1 3 3 5

			школа район город край -наличие победителя: школа район город край Выбрать одну из предложенных позиций.	6 7 8 9 7 8 9 10
	Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями)	Качественное обеспечение работы в соответствии с планом по предметам: - школа (русский язык, математика, начальная школа, английский язык) -школа (руководители МО по параллелям, остальные предметы) - округ - район	 15 10 5 5
		Жюри на различных мероприятиях, наставническая работа участие в комиссии	- жюри -председатель комиссии (по приказу) -комиссии (по приказу) на короткий срок - комиссии (по приказу) на длительный срок - наставничество (наличие плана работы на год и отчетов, отсутствие замечаний) -участие в рабочей, творческой группе	0,5 7 3 5 2 1
	Ведение профессиональной документации.	Полнота и соответствие нормативным документам	Сопровождение индивидуальных образовательных программ, обучающихся: -одаренные дети -обучающиеся старшей школы -предпрофильные классы	 5 7 5

		Составление расписания для обучающихся Сопровождение электронного журнала обучающихся	12 10
		Организация горячего питания: до 50% более 50 %	 1 2
		За работу по созданию условий для эффективной деятельности коллектива	8
	Электронный журнал	Своевременность и качество заполнение электронного журнала (дневника): соответствие 100%	2
Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествие с воспитанниками, обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о случаях детской безнадзорности, правонарушениях, преступлениях и иных антиобщественных действиях, совершенных несовершеннолетними и в отношении их законными представителями, не исполняющими либо ненадлежащим образом исполняющими родительские обязанности, а также иным поведением оказывающими отрицательное влияние на воспитанников, обучающихся	Отсутствие происшествий с воспитанниками, обучающимися	0	1
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			

Стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу обучающихся	участие школьников в **мероприятиях** различного уровня	- акции (за каждую) - очные творческие конкурсы, спортивные мероприятия: школа район город, край Россия *К=1,5 за победу или призовое место (за каждое мероприятие) -дистанционные конкурсы, мероприятия (за каждое мероприятие)	0,5 1 1,5 2 2 4 1
	Качество успеваемости (по результатам ККР, ГИА и ЕГЭ)	**ЕГЭ**.Средний балл не ниже городского балла Сдача экзамена – 100б (за каждого) По результатам в 10-ке лучших школ **ГИА.** Успеваемость не менее 100% (математика, рус.язык)- Предметы по выбору качество не менее 80% от кол-ва чел**.**	4 4 10 4 4
	Участие обучающихся в конкурсах, **олимпиадах** различного уровня	-участие в очныхолимпиадах, конкурсах из муниципального и федерального перечня: школа округ район город край Россия *К=1,5 за наличие победителей и призеров**(ВОШ- за каждого участника, остальные за мероприятие)** -участие в очных олимпиадах, конкурсах не из федерального, муниципального перечня *К=1,5 за наличие победителей и	 1 1 2 3 4 5 1

		призеров -участие в дистанционных олимпиадах, конкурсах разного уровня (независимо от победителей и призера) -проведение -сопровождение деятельности обучающихся: в рабочий день в выходной или после рабочего дня	 1 1 1 2
Участие в разработке и реализации проектов, связанных с образовательной деятельностью	разработка и реализация проектов, участие педагогов в реализации проектов и программ	Разработка проекта в рамках программы развития школы (за каждый) Реализация проекта (руководство проекта) (за каждый) Участие в проекте (за каждый) Выполнение разового поручения в рамках проекта Работа в совете профилактики. Презентация результатов работы проектов Победа в грантовых проектах Реализация грантового проекта	10 5 3 1 0,5 3 15 5
Учет численности обучающихся в классе	Особые условия труда	- классные руковод. в выпускных классах, в классах с обучающимися УО -учитель-предметник обучающий детей с ОВЗ (независимо от количества) -дополнительные занятия в выпускных классах (не менее раза в неделю, по производственной необходимости) -повышение качества обучения в классе (по итогам не менее двух оценочных периодов) (за каждый класс) - наличие соответствующего внешнего вида учащихся -нагрузка, связанная с подготовкой к экзаменам, не входящая в	1 1 2 2 2 1

		должностные обязанности(за каждый класс) -дополнительные занятия вне расписания(за занятие, по производственной необходимости)	 0,25
Выплаты за качество выполняемых работ			
Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Предъявление опытаорганизации Образовательного процесса в пределах и вне учреждения.	-участие в очных профессиональных конкурсах: школа район город Край, Россия *К=1,5 за призовое место - организация мероприятия на параллель	 10 15 20 25 3
		Участие в форумах, семинарах, вебинарах с последующим выступлением Проведение мастер-классов, открытых уроков, семинаров, презентаций: - уровень ОУ - уровень район - уровень город - уровень край Наличие публикаций, статей, методических разработок: - печатные издания (за каждое) -электронные (за каждое) -презентация результатов работы в форме выступления (за каждое) Наличие награждений, грамот, благодарственных писем: - уровень ОУ - уровень район - уровень город - уровень край	1 2 3 5 5 5 1 3 1 2 3 4

	Создание коррекционно – развивающей образовательной среды для работы с детьми с ограниченными возможностямиздоровья	Разработка и реализация индивидуальной программы обучения для детей с ограниченными возможностями здоровья Сопровождение детей с ОВЗ	Разработка программы для детей с ОВЗ	2
		включенность в общешкольные и внешкольные мероприятия	Активная включенность 1 ребенка в 1 мероприятие	0,25
Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Размер выплат к окладу (должностному окладу) Баллы
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Педагогические работники: учитель физической культуры	**Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач**			
	Организация научно-исследовательской деятельности обучающихся (НОУ)	участие обучающихся в конференциях разного уровня	- подготовка к НОУ (за каждую работу) -представление результатов на конференциях разного уровня (за каждую работу): школа район город край -наличие призера: школа район город край -наличие победителя: школа район город край Выбрать одну из предложенных позиций.	1 1 3 3 5 6 7 8 9 7 8 9 10

Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями)	Качественное обеспечение работы в соответствии с планом по предметам: - школа (русский язык, математика, начальная школа, английский язык) -школа (руководители МО по параллелям, остальные предметы) - округ - район	 15 10 5 5
	Жюри на различных мероприятиях, наставническая работа участие в комиссии	- жюри -председатель комиссии (по приказу) -комиссии (по приказу) на короткий срок - комиссии (по приказу) на длительный срок - наставничество (наличие плана работы на год и отчетов, отсутствие замечаний) -участие в рабочей, творческой группе	0,5 7 3 5 2 1
Ведение профессиональной документации.	Полнота и соответствие нормативным документам	Сопровождение индивидуальных образовательных программ, обучающихся: -одаренные дети -обучающиеся старшей школы -предпрофильные классы	 5 7 5
		Составление расписания для обучающихся Сопровождение электронного журнала обучающихся	12 10
		Организация горячего питания: до 50% более 50 %	 1 2
		За работу по созданию условий для эффективной деятельности коллектива	8

	Электронный журнал	Своевременность и качество заполнение электронного журнала (дневника): соответствие 100%	2
Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествие с воспитанниками, обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о случаях детской безнадзорности, правонарушениях, преступлениях и иных антиобщественных действиях, совершенных несовершеннолетними и в отношении их законными представителями, не исполняющими либо ненадлежащим образом исполняющими родительские обязанности, а также иным поведением оказывающими отрицательное влияние на воспитанников, обучающихся	Отсутствие происшествий с воспитанниками, обучающимися	0	1
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу обучающихся	участие школьников в **мероприятиях** различного уровня	- акции (за каждую) - очные творческие конкурсы, спортивные мероприятия: школа район город, край Россия *К=1,5 за победу или призовое место	0,5 1 1,5 2 2 4

		(за каждое мероприятие) -дистанционные конкурсы, мероприятия (за каждое мероприятие)	 1
	Качество успеваемости (по результатам ККР, ГИА и ЕГЭ)	**ЕГЭ**.Средний балл не ниже городского балла Сдача экзамена – 100б (за каждого) По результатам в 10-ке лучших школ **ГИА.** Успеваемость не менее 100% (математика, рус.язык)- Предметы по выбору качество не менее 80% от кол-ва чел**.**	4 4 10 4 4
	Участие обучающихся в конкурсах, **олимпиадах** различного уровня	-участие в очных олимпиадах, конкурсах из муниципального и федерального перечня: школа округ район город край Россия **(ВОШ- за каждого участника, остальные за мероприятие)** *К=1,5 за наличие победителей и призеров -участие в дистанционных олимпиадах, конкурсах разного уровня (независимо от победителей и призера) -проведение школьного этапа Всероссийских спортивных игр «Президентские спортивные игры» -проведение школьного этапа Всероссийских спортивных соревнований «Президентские состязания» -участие команд во Всероссийских спортивных играх «Президентские спортивные игры»:	 1 1 2 3 4 5 1 3 3

		-школа -район *К=1,5 за наличие победителей и призеров -проведение сопровождение деятельности обучающихся: в рабочий день в выходной или после рабочего дня	1 2 1 1 2
Участие в разработке и реализации проектов, связанных с образовательной деятельностью	разработка и реализация проектов, участие педагогов в реализации проектов и программ	Разработка проекта в рамках программы развития школы (за каждый) Реализация проекта (руководство проекта) (за каждый) Участие в проекте (за каждый) Выполнение разового поручения в рамках проекта Работа в совете профилактики. Презентация результатов работы проектов Победа в грантовых проектах Реализация грантового проекта	10 5 3 1 0,5 3 15 5
Учет численности обучающихся в классе	Особые условия труда	- классные руковод. в выпускных классах, в классах с обучающимися УО -учитель-предметник обучающий детей с ОВЗ (независимо от количества) -дополнительные занятия в выпускных классах (не менее раза в неделю, по производственной необходимости) -повышение качества обучения в классе (по итогам не менее двух оценочных периодов) (за каждый класс) - наличие соответствующего внешнего вида учащихся -нагрузка, связанная с подготовкой к экзаменам, не входящая в	1 1 2 2 2

		должностные обязанности(за каждый класс) -дополнительные занятия вне расписания(за занятие, по производственной необходимости)	1 0,25
Выплаты за качество выполняемых работ			
Высокий уровень педагогическогомастерства при организациииобразовательного процесса	Предъявление опытаорганизации Образовательного процесса в пределах и вне учреждения.	-участие в спортивных соревнованиях среди ОУ школа район город край *К=1,5 за призовое место	 2 3 4 5
		-участие в очных профессиональных конкурсах: школа район город край, Россия *К=1,5 за призовое место - организация мероприятия на параллель	 10 15 20 25 3
		Участие в форумах, семинарах, вебинарах с последующим выступлением Проведение мастер-классов, открытых уроков, семинаров, презентаций: - уровень ОУ - уровень район - уровень город - уровень край Наличие публикаций, статей, методических разработок: - печатные издания (за каждое) -электронные(за каждое) -презентация результатов работы в форме выступления (за каждое)	1 2 3 5 5 5 1 3

			Наличие награждений, грамот, благодарственных писем: - уровень ОУ - уровень район - уровень город - уровень край	 1 2 3 4
	Создание коррекционно – развивающей образовательной среды для работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья	Разработка и реализация индивидуальной программы обучения для детей с ограниченными возможностями здоровья Сопровождение детей с ОВЗ	Разработка программы для детей с ОВЗ	2
		включенность в общешкольные и внешкольные мероприятия	Активная включенность 1 ребенка в 1 мероприятие	0,25

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Размер выплат к окладу (должностному окладу) баллы
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Педагогические работники: учитель (начальное общее образование)	**Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач**			
	Успешность учебной работы	качество обученности по итогам оценочного периода согласно локальным нормативным актам учреждения К.К.Р. и В.П.Р.	свыше 70% 60 - 70%	3 2

Результативность, стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу обучающихся.	Динамика качества обученности учащихся Особые условия труда	Повышениекачествообученности (по итогам не менее двух оценочных периодов)(за каждый класс) - классные руководители 1 и 4 классов -классные руководители с обучающимися ОВЗ - наличие соответствующего внешнего вида учащихся	2 1 1 2
Организация коррекционных действий	индивидуальное сопровождение учащихся, испытывающих трудности вобучении	-дополнительные занятия вне расписания(за занятие, по производственной необходимости**)**	0,25
	включенность в общешкольные и внешкольные мероприятия	Активная включенность 1 ребенка в 1 мероприятие	0,25
	Разработка и реализация индивидуальной программы обучения для детей с ОВЗ	Разработка программы для детей с ОВЗ	2
Сопровождение одаренных детей в образовательном процессе (подготовка к участию в олимпиадах, конкурсах, конференциях, турнирах и т.д.)	наличие победителей, призеров, финалистов, дипломатов	-участие в очныхолимпиадах, конкурсах из муниципального и федерального перечня: школа округ район город край Россия *К=1,5 за наличие победителей и призеров **(ВОШ- за каждого участника, остальные за мероприятие)** -участие в очных олимпиадах, конкурсах не из федерального, муниципального перечня	 1 1 2 3 4 5 1

		*К=1,5 за наличие победителей и призеров -участие в дистанционных олимпиадах, конкурсах разного уровня (независимо от победителей и призера) -проведение -сопровождение деятельностиобучающихся: в рабочий день в выходной или после рабочего дня	 1 1 1 2
Руководство и организация проектных и творческих групп (организация детей для успешного участия в различных творческих группах и проектах)	Участие школьников в конкурсах, мероприятиях различного уровня	-акции (за каждую) - очные творческие конкурсы, спортивные мероприятия: школа район город край Россия *К=1,5 за победу или призовое место (за каждое мероприятие) -дистанционные конкурсы, мероприятия (за каждое мероприятие)	0,5 1 1,5 2 2 4 1
Организация и руководство исследовательскойдеятельностью обучающихся (участие обучающихся в конференциях)	Участие обучающихся в конференциях разного уровня	- подготовка к НОУ (за каждую работу) -представление результатов на конференциях разного уровня (за каждую работу): школа район город край -наличие призера: школа район город край -наличие победителя:	1 1 3 3 5 6 7 8 9

		школа район город край Выбрать одну из предложенных позиций.	7 8 9 10
Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествие с воспитанниками, обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о случаях детской безнадзорности, правонарушениях, преступлениях и иных антиобщественных действиях, совершенных несовершеннолетними и в отношении их законными представителями, не исполняющими либо ненадлежащим образом исполняющими родительские обязанности, а также иным поведением оказывающими отрицательное влияние на воспитанников, обучающихся	Отсутствие происшествий с воспитанниками, обучающимися	0	1
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими	Качественное обеспечение работы в соответствии с планом по предметам: - школа (русский язык, математика, начальная школа, английский язык) -школа (руководители МО по параллелям, остальные предметы)	15 10

	группами)	- округ - район	5 5
	Жюри на различных мероприятиях, наставническая работа участие в комиссии	- жюри -председатель комиссии (по приказу) -комиссии (по приказу) на короткий срок - комиссии (по приказу) на длительный срок - наставничество (наличие плана работы на год и отчетов, отсутствие замечаний) -участие в рабочей, творческой группе	0,5 7 3 5 2 1
	Полнота и соответствие нормативным документам	Сопровождение индивидуальных образовательных программ, обучающихся: -одаренные дети -обучающиеся старшей школы -предпрофильные классы	5 7 5
		Составление расписания для обучающихся Сопровождение электронного журнала обучающихся	12 10
		Организация горячего питания: до 50% более 50 %	1 2
		За работу по созданию условий для эффективной деятельности коллектива	8
	Электронный журнал	Своевременность и качество заполнение электронного журнала (дневника): соответствие 100%	2
Участие в разработке и реализации проектов, связанных с образовательной деятельностью	разработка и реализация проектов, участие педагогов в реализации проектов и программ	Разработка проекта в рамках программы развития школы (за каждый) Реализация проекта (руководство проекта) (за каждый) Участие в проекте (за каждый)	10 5 3

		Выполнение разового поручения в рамках проекта Работа в совете профилактики. Презентация результатов работы проектов Победа в грантовых проектах Реализация грантового проекта	1 0,5 3 15 5
Выплаты за качество выполняемых работ			
Предъявление опыта организации образовательного процесса	участие в конкурсах профессионального мастерства	-участие в очных профессиональных конкурсах: школа район город Край, Россия *К=1,5 за призовое место - организация мероприятия на параллель	 10 15 20 25 3
Обобщение и/или тиражирование педагогического опыта	наличие публикаций в изданиях	Участие в форумах, семинарах, вебинарах с последующим выступлением Наличие публикаций, статей, методических разработок: - печатные издания (за каждое) - электронные(за каждое) -презентация результатов работы в форме выступления (за каждое) Наличие награждений, грамот, благодарственных писем: - уровень ОУ - уровень район - уровень город - уровень край	1 5 1 3 1 2 3 4
	проведение мастер-классов (в том числе открытых уроков)	Проведение мастер-классов, открытых уроков, семинаров, презентаций: - уровень ОУ - уровень район	 2 3

			- уровень город - уровень край	5 5
		наставничество в отношении молодых педагогов	Наставничество (наличие плана на год и отчетов, отсутствие замечаний)	2
Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Размер выплат к окладу (должностному окладу) баллы
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Педагогические работники: Педагог-психолог, социальный педагог, тьютор, учитель логопед, дефектолог	**Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач**			
	Сопровождение обучающихся в образовательном процессе	Работа в психолого-педагогическом консилиуме (ППк)	Работа в ППк, заключение по результатам психологического тестирования, взаимодействие с МПК /ЦПМПС№6/ Ведение документации ППк Руководство ППк	2 35
	Ведение и организация общественного полезного и производственного труда	Занятия, не входящие в должностные обязанности.	Дополнительные занятия вне расписания (за занятие, по производственной необходимости**)**	0,25
	Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями)	Наставничество (наличие плана на год, отсутствие замечаний) Качественное обеспечение работы в соответствии с планом: - уровень ОУ - районный уровень - муниципальный уровень	2 5 5 5

		Жюри на различных мероприятиях, наставническая работа участие в комиссии	- жюри -председатель комиссии (по приказу) -комиссии (по приказу) на короткий срок -комиссии (по приказу) на длительный срок - наставничество (наличие плана работы на год и отчетов, отсутствие замечаний) -участие в рабочей, творческой группе	0,5 7 3 5 2 1
	Ведение профессиональной документации	Полнота и соответствие нормативным документам	Своевременность и качество заполнения документации	2
		Электронный журнал	Своевременность и качество заполнения электронного журнала (дневника): соответствие 100 %	2

	Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествие с воспитанниками, обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о случаях детской безнадзорности, правонарушениях, преступлениях и иных антиобщественных действиях, совершенных несовершеннолетними и в отношении их законными представителями, не исполняющими либо ненадлежащим образом исполняющими родительские обязанности, а также иным поведением оказывающими отрицательное влияние на воспитанников, обучающихся	Отсутствие происшествий с воспитанниками, обучающимися	0	1
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			

	Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению обучающихся	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью.	Разработка проекта в рамках программы развития школы (за каждый) Реализация проекта (руководство проекта) (за каждый) Участие в проекте (за каждый) Выполнение разового поручения в рамках проекта Работа в совете профилактики. Введение документации совета профилактики Выступление на родительских собраниях (на параллель) Работа в клубе для родителей лекторий, тренинги, консультации, посещение на дому (за каждое)	10 5 3 1 1 3 1 1
		Участие обучающихся, в мероприятиях различного уровня	Участие в акции обучающихся, стоящих на различных видах учета Участие в конкурсе, спортивном мероприятии: - уровень ОУ - уровень район/город - уровень край Коэффициент за призовое место Организация мероприятия на параллель	1 1 1,5 2 1,5 2
		Участие обучающихся в конкурсах, олимпиадах различного уровня	Участие в очных олимпиадах, конкурсах: -уровень ОУ -уровень район -уровень город -уровень край Коэффициент за призовое место -участие в дистанционных олимпиадах, конкурсах разного уровня	1 2 3 4 1,5 1

	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения обучающихся	Организация работы службы психолого-педагогического сопровождения обучающихся	Отрицательная динамика возникновения конфликтов (раз в четверть) Диагностирование, консультирование, просвещение, коррекция, поведения обучающихся Адаптация вновь поступивших обучающихся, благоприятный психологический климат Сопровождение деятельности обучающихся: в рабочее время в выходной или после рабочего дня	1 1 1 1 2
	Высокий уровень педагогического мастерства при реализации образовательного процесса	Предъявление опыта организации образовательного процесса	-участие в очных профессиональных конкурсах: школа район город Край, Россия *К=1,5 за призовое место - организация мероприятия на параллель	 10 15 20 25 3

			Участие в форумах, семинарах, вебинарах с последующим выступлением Проведение мастер-классов, открытых уроков, семинаров, презентаций: - уровень ОУ - уровень район - уровень город - уровень край Наличие публикаций, статей, методических разработок: - печатные издания (за каждое) - электронные(за каждое) - презентация результатов работы в форме выступления (за каждое) Наличие награждений, грамот, благодарственных писем: - уровень ОУ - уровень район - уровень город - уровень край	1 2 3 5 5 5 1 3 1 2 3 4
Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Размер выплат к окладу (должностному окладу) баллы
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Педагогические работники: Воспитатель	**Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач**			
	Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествие с воспитанниками, обучающимися, повлекших	Отсутствие происшествий с воспитанниками, обучающимися	0	1

	причинение вреда их жизни и здоровью, о случаях детской безнадзорности, правонарушениях, преступлениях и иных антиобщественных действиях, совершенных несовершеннолетними и в отношении их законными представителями, не исполняющими либо ненадлежащим образом исполняющими родительские обязанности, а также иным поведением оказывающими отрицательное влияние на воспитанников, обучающихся			
	Привитие норм и правил совместного пребывания воспитанников (поведение, общение)	Отсутствие случаев нарушения дисциплины (отсутствие жалоб родителей)	0	1
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Достижения воспитанников	Участие в соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах	По уровням: школа район город край Россия *К=1,5 за призовое место	 1 2 3 5 10
	Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	Организация горячего питания	Организация горячего питания до 50% более 50 %	 1 2
		Сопровождение организованных перевозок детей	за 1 выезд	2

	Участие в разработке и реализации проектов, связанных с образовательной деятельностью	разработка и реализация проектов, участие педагогов в реализации проектов и программ	Разработка проекта в рамках программы развития школы (за каждый) Реализация проекта (руководство проекта) (за каждый) Участие в проекте (за каждый) Выполнение разового поручения в рамках проекта Работа в совете профилактики. Презентация результатов работы проектов Победа в грантовых проектах Реализация грантового проекта	10 5 3 1 0,5 3 15 5
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	Участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	-участие в очных профессиональных конкурсах: школа район город Край, Россия *К=1,5 за призовое место - организация мероприятия на параллель	 10 15 20 25 3
			Участие в форумах, семинарах, вебинарах с последующим выступлением Наличие публикаций, статей, методических разработок: - печатные издания (за каждое) - электронные(за каждое) -презентация результатов работы в форме выступления(за каждое) Наличие награждений, грамот, благодарственных писем: - уровень ОУ - уровень район - уровень город	1 5 1 3 1 2 3

			- уровень край Проведение мастер-классов, открытых уроков, семинаров, презентаций: - уровень ОУ - уровень район - уровень город - уровень край	4 2 3 5 5
Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Размер выплат к окладу (должностному окладу) баллы
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Педагог дополнительного образования, педагог платных образовательных услуг, педагог-организатор, инструктор по труду	**Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач**			
	Руководство проектными и творческими группами, методическими объединениями, кафедрами	Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями)	Качественное обеспечение работы в соответствии с планом	5
	Ведение профессиональной документации	Полнота и соответствие регламентирующему документу	100%	1
	Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествие с воспитанниками, обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о случаях детской безнадзорности, правонарушениях, преступлениях и иных антиобщественных действиях, совершенных несовершеннолетними и в	Отсутствие происшествий с воспитанниками, обучающимися	0	1

	отношении их законными представителями, не исполняющими либо ненадлежащим образом исполняющими родительские обязанности, а также иным поведением оказывающими отрицательное влияние на воспитанников, обучающихся			
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Достижения обучающихся	участие в соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах различного уровня	-участие в очных олимпиадах, конкурсах из муниципального и федерального перечня: школа округ район город край- Россия *К=1,5 за наличие победителей и призеров**(ВОШ- за каждого участника, остальные за мероприятие)** -участие в очных олимпиадах, конкурсах не из федерального, муниципального перечня *К=1,5 за наличие победителей и призеров -участие в дистанционных олимпиадах, конкурсах разного уровня (независимо от победителей и призера) -проведение школьного этапа Всероссийских спортивных игр «Президентские спортивные игры» -проведение школьного этапа Всероссийских спортивных соревнований «Президентские	1 1 2 3 4 5 1 1 3

			состязания» -участие команд воВсероссийских спортивных игр «Президентские спортивные игры»: -школа -район *К=1,5 за наличие победителей и призеров -проведение -сопровождение деятельности обучающихся: в рабочий день в выходной или после рабочего дня	3 1 2 1 1 2
	Участие в разработке и реализации проектов, связанных с образовательной деятельностью	разработка и реализация проектов, участие педагогов в реализации проектов и программ	Разработка проекта в рамках программы развития школы (за каждый) Реализация проекта (руководство проекта) (за каждый) Участие в проекте (за каждый) Выполнение разового поручения в рамках проекта Работа в совете профилактики. Презентация результатов работы проектов Победа в грантовых проектах Реализация грантового проекта	10 5 3 1 0,5 3 15 5
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Высокий уровень профессионального мастерства при организации образовательного процесса	участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов	2

Должности	Критерии оценки	Условия	Размер выплат к

		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности	**Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач**			
	Организация работы по соблюдению правил техники безопасности жизнедеятельности	проведение инструктажей с учащимися и работниками школы	контроль за ведением классной и школьной документации по проведению инструктажей	10
		контроль за безопасностью в образовательном процессе оборудования, приборов, технических средств обучения	наличие актов осмотра оборудования, приборов, технических средств обучения	20
	Взаимодействие с учреждениями и организациями	разработка плана гражданской оборон учреждения	наличие плана	3
		организация занятий по гражданской обороне	проведение учений 2 раза в год	10
	Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествие с воспитанниками, обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о случаях детской безнадзорности, правонарушениях, преступлениях и иных антиобщественных действиях, совершенных несовершеннолетними и в отношении их законными представителями, не исполняющими либо ненадлежащим образом исполняющими родительские обязанности, а также иным	Отсутствие происшествий с воспитанниками, обучающимися	0	1

поведением оказывающими отрицательное влияние на воспитанников, обучающихся			
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Достижения Обучающихся и воспитанников	участие в краевых, всероссийских, международных соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах различного уровня	-участие в очных олимпиадах, конкурсах из муниципального и федерального перечня: школа, округ район город край Россия *К=1,5 за наличие победителей и призеров**(ВОШ- за каждого участника, остальные за мероприятие)** -участие в очных олимпиадах, конкурсах не из федерального, муниципального перечня *К=1,5 за наличие победителей и призеров -участие в дистанционных олимпиадах, конкурсах разного уровня (независимо от победителей и призера -проведение -сопровождение деятельности обучающихся: в рабочий день в выходной или после рабочего дня	 1 2 3 4 5 1 1 1 1 2
Участие в разработке и реализации проектов, связанных с образовательной деятельностью	разработка и реализация проектов, участие педагогов в реализации проектов и программ	Разработка проекта в рамках программы развития школы (за каждый) Реализация проекта (руководство проекта) (за каждый)	10 5 3

			Участие в проекте (за каждый) Выполнение разового поручения в рамках проекта Работа в совете профилактики. Презентация результатов работы проектов Победа в грантовых проектах Реализация грантового проекта	1 0,5 3 15 5
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Высокий уровень профессионального мастерства при организации образовательного процесса	участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов	2
Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Размер выплат к окладу (должностному окладу) баллы
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Педагог-библиотекарь	**Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач**			
	Создание системы работы по повышению мотивации обучающихся к чтению	количество обучающихся и работников учреждения, пользующихся фондом библиотеки	80% 100%	25 50
	Совершенствование информационно-библиотечной системы учреждения	создание программы развитияинформационно-библиографического пространства учреждения	наличие программы развития	30
	Своевременное информирование	Отсутствие происшествий с воспитанниками, обучающимися	0	1

	руководителя учреждения о происшествие с воспитанниками, обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о случаях детской безнадзорности, правонарушениях, преступлениях и иных антиобщественных действиях, совершенных несовершеннолетними и в отношении их законными представителями, не исполняющими либо ненадлежащим образом исполняющими родительские обязанности, а также иным поведением оказывающими отрицательное влияние на воспитанников, обучающихся			
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Сохранность библиотечного фонда учреждения	количество списываемой литературы библиотечного фонда	менее 20% фонда	50
		Обеспеченность учебниками, художественной литературой и периодической печати учащихся школы (на начало и середину учебного года)	100%	50
	Осуществление текущего информирования коллектива	проведение уроков информационной культуры	1 мероприятие	5

	педагогов и обучающихся	проведение дней информирования	1 день	5
	Участие в разработке и реализации проектов, связанных с образовательной деятельностью	разработка и реализация проектов, участие педагогов в реализации проектов и программ	Разработка проекта в рамках программы развития школы (за каждый) Реализация проекта (руководство проекта) (за каждый) Участие в проекте (за каждый) Выполнение разового поручения в рамках проекта Работа в совете профилактики Презентация результатов работы проектов Победа в грантовых проектах Реализация грантового проекта	10 5 3 1 0,5 3 15 5
	Достижения учащихся	Участие обучающихся в конкурсах, олимпиадах различного уровня	-участие в очных олимпиадах, конкурсах: школа, округ район город край Россия **(ВОШ- за каждого участника, остальные за мероприятие)** *К=1,5 за наличие победителей и призеров -участие в дистанционных олимпиадах, конкурсах разного уровня (независимо от победителей и призера) -проведение -сопровождение деятельности обучающихся: в рабочий день	1 2 3 4 5 1 1 1

			в выходной или после рабочего дня	2
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Высокий уровень профессионального мастерства	систематическая работа по повышению педагогического мастерства (семинары, самообразование), использованиеполученного опыта в своей повседневной деятельности	-участие в очных профессиональных конкурсах: школа район город Край, Россия *К=1,5 за призовое место - организация мероприятия на параллель	 10 15 20 25 3
			Участие в форумах, семинарах, вебинарах с последующим выступлением Проведение мастер-классов, открытых уроков, семинаров, презентаций: - уровень ОУ - уровень район - уровень город - уровень край Наличие публикаций, статей, методических разработок: - печатные издания (за каждое) - электронные (за каждое) -презентация результатов работы в форме выступления (за каждое) Наличие награждений, грамот, благодарственных писем: - уровень ОУ - уровень район - уровень город - уровень край	1 2 3 5 5 5 1 3 1 2 3 4

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Размер выплат к окладу (должностному окладу) баллы
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Руководитель структурного подразделения (начальник отдела, начальник лагеря)	**Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач**			
	Стабильность коллектива сотрудников	Соотношение уволившихся к численности сотрудников структурного подразделения	от 0% до 2%	30
			до 5%	10
		Доля молодых специалистов от общего числа сотрудников отдела	от 20% до 40%	10
			свыше 40%	50
	Продвижение достижений и возможностей структурного подразделения	Количество публикаций, презентаций и т.д. в квартал	до 2 штук	10
			более 2 штук	20
		Увеличение спроса на услуги структурного подразделения и учреждения	Увеличение количества участников на 10%	10
			на 50 %	50
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Выполнение плана работы структурного подразделения на уровне установленных показателей	Процент выполнения запланированных работ	100%	50
			80%	30
	Результативность собственного участия в профессиональных конкурсах и мероприятиях	Степень участия	призер	40
			участник	20
	Результативность участия спортивного клуба в конкурсах и мероприятиях различного уровня	Степень участия	призер	40
			участник	20
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Привлечение дополнительных ресурсов для повышения качества осуществляемой	Наличие дополнительного ресурса	За каждый привлеченный ресурс	35

	деятельности			
Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Размер выплат к окладу (должностному окладу) баллы
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Специалист по закупкам	**Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач**			
	Обеспечение закупок для муниципальных нужд и нужд учреждения	Составление планов и обоснований закупок.Подготовка изменений в план закупок, план-график закупок. Подготовка заявочной документации	выполняется качественно и в срок	30
		Отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих и надзорных органов	отсутствие замечаний	30
		Своевременное составление документации и предоставление отчетности по закупкам	своевременное и полное предоставление отчетности	20
	Экспертиза результатов закупок, приемка товаров	Проверка соблюдения условий контракта. Проверка качества предоставленных товаров, работ, услуг	факт проведения	20
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Своевременное выполнение поручений и заданий руководителя	Выполнение в срок и в полном объеме	100%	30
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Высокий уровень организации работы	Владение информационными программами, использование информационных систем	свободное владение необходимыми программными продуктами	20

		Обеспечение высокого качества работы в разработке документации на проведение конкурсов, аукционов, запросов котировок в электронной форме, размещение муниципального заказа на электронных площадках	отсутствие замечаний	40
		Соблюдение требований правил внутреннего трудового распорядка, норм пожарной безопасности и охраны труда, норм законодательства о закупках	отсутствие замечаний	10
Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Размер выплат к окладу (должностному окладу) баллы
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Заведующий хозяйством	**Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач**			
	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%	30
	Обеспечение сохранности имущества и его учет	Замечания по утрате и порче имущества	0	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Оперативность работы	Своевременное обеспечение сезонной подготовки обслуживающего здания, сооружения, оборудования и механизмов	Выполнение работ ранее установленного срока без снижения качества	10

	Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	Своевременно, качественно	20
		Качественное и своевременное выполнение заданий руководителя (за каждое задание)	За каждое задание	10
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Ресурсосбережение при выполнении работ	осуществление рационального расходования материалов	экономия материальных средств	20
		осуществление рационального расходования электроэнергии	отсутствие превышения лимитов	20
		Бесперебойная и безаварийная работа системы жизнеобеспечения	Отсутствие замечаний по бесперебойной и безаварийной работе систем жизнеобеспечения	20
		Качественное и своевременное проведение инвентаризации школьного имущества	Отсутствие недостачи и неустановленного оборудования	20
		Укомплектованность ставок обслуживающего персонала(лаборантов, секретарей, дворников, гардеробщиков, сторожей, уборщиков служебных помещений и рабочих по обслуживанию и текущему ремонту здания, сооружения и оборудования)	100%	10
Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Размер выплат к окладу (должностному окладу) баллы
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Рабочий по комплексному	**Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач**			

обслуживанию и ремонту здания, дворник, сторож, гардеробщик, уборщик служебных помещений, лаборант, вахтёр	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, правил дорожного движения	Отсутствие замечаний надзорных органов, аварий	Отсутствие замечаний	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Участие в мероприятиях учреждения	Участие в мероприятиях, направленных на улучшения условий образовательного процесса	Участие в одном мероприятии	5
	Осуществление дополнительных работ	Погрузочно- разгрузочные работы Текущий ремонт (компьютерной техники, косметический ремонт помещений, оборудования)	Постоянно Выполнено в полном объеме Выполнено частично	10 15 5
		Качественное и своевременное выполнение заданий руководителя (за каждое задание)	За каждое задание	10
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Благоустройствотерритории учреждения	Участие в благоустройстве территории Сохранность здания, оборудования, технических средств	Наличие Наличие	10 10

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Размер выплат к окладу (должностному окладу) баллы
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Специалист по кадрам	**Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач**			
	Ведение документации учреждения	Полнота и соответствие документации	100%	20
	Соблюдение законодательства	Штрафы, взыскания, замечания	0	60

	Обработка и предоставление информации	Наличие замечаний	0	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Техническое и программное обеспечение и использование его в работе учреждения: - База КИАСУО	Отсутствие замечаний, своевременное внесение сведений	постоянно	30
	Оперативность	Выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества	постоянно	30
	Осуществление дополнительных работ	Наличие дополнительных работ	постоянно	20
		Качественное и своевременное выполнение поручений руководителя	Поручение выполнено в срок-100%	10
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Работа с входящей корреспонденцией	Подготовка ответов	своевременно	30
	Качество выполняемых работ	Отсутствие возврата документов на доработку	0	10
	Инициатива и творческий подход к работе	Предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов	1 предложение	10
		Участие в реализации образовательных проектов	1 проект	50
		Участие в мероприятиях разного уровня, в том числе обмен опытом	1 мероприятие	10

Должности	Критерии оценки	Условия	Размер выплат к

	результативности и качества труда работников учреждения	наименование	индикатор	окладу (должностному окладу) баллы
1	2	3	4	5
Юрисконсульт, инспектор по кадрам, программист, делопроизводитель, экономист, секретаря-машинистка, секретарь, секретарь учебной части.	**Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач**			
	Своевременная подготовка локальных нормативных актовучреждения, финансово- экономических документов, регламентов, инструкции	соответствие нормам действующего законодательства	100%	30
	Оформление документов для участия в краевых и федеральных программах, проектах,конкурсах	соответствие заданным нормам	100%	30
	Качественное ведение документации, отсутствие замечаний	Отсутствие замечаний	100%	30
	Оперативность доведения информации, приказов, распоряжений до исполнителя	Выполнено в срок	100%	20
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Осуществление юридической консультации для воспитанников и работников учреждения	Отсутствие конфликтов в учреждении	0	30
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Создание в учреждении единых требований к оформлению документов,системы документооборота	Наличие регламентов по созданию внутренних документов	Соблюдение регламента	30
Должности	Критерии оценки	Условия		Размер выплат к

	результативности и качества труда работников учреждения			окладу (должностному окладу) баллы
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Методист	**Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач**			
	Методическое сопровождение процесса разработки, апробации и внедрения инновационных программ, технологий, методов	наличие оформленных программ, технологий, методов у педагогических кадров	Программа Технология Метод	5 3 1
	Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествие с воспитанниками, обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о случаях детской безнадзорности, правонарушениях, преступлениях и иных антиобщественных действиях, совершенных несовершеннолетними и в отношении их законными представителями, не исполняющими либо ненадлежащим образом исполняющими родительские обязанности, а также иным поведением оказывающими	Отсутствие происшествий с воспитанниками, обучающимися	0	1

	отрицательное влияние на воспитанников, обучающихся			
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Выполнение плана методической работы	Доля выполненных работ	100%	1
	Достижения педагогических кадров, участие в профессиональных конкурсах, конкурсах методических материалов, образовательных программ и т.п.	Степень участия	Участие в форумах, семинарах, вебинарах с последующим выступлением Проведение мастер-классов, открытых уроков, семинаров, презентаций: - уровень ОУ - уровень район - уровень город - уровень край	1 2 3 5 5
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Разработка проектов, методических материалов	разработка и реализация проектов, участие педагогов в реализации проектов и программ	Разработка проекта в рамках программы развития школы (за каждый) Реализация проекта (руководство проекта) (за каждый) Участие в проекте (за каждый) Выполнение разового поручения в рамках проекта Работа в совете профилактики. Презентация результатов работы проектов Победа в грантовых проектах Реализация грантового проекта	10 5 3 1 0,5 3 15 5
	Описание педагогического опыта	количество изданных публикаций, представленных в профессиональных	Наличие публикаций, статей, методических разработок: - печатные издания (за каждое) - электронные(за каждое)	5 1

		средствах массовой информации	-презентация результатов работы в форме выступления(за каждое) Наличие награждений, грамот, благодарственных писем: - уровень ОУ - уровень район - уровень город - уровень край	3 1 2 3 4
	Организация повышения профессионального мастерства педагогов	проведение мастер-классов для педагогов по трансляции методов, форм, технологий	1 раз в квартал	5
Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Размер выплат к окладу (должностному окладу) баллы
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Специалист по охране труда	**Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач**			
	Проведение профилактических работ по предупреждению производственного травматизма	Контроль за соблюдением в учреждении правовых актов по охране труда	Отсутствие замечаний	10
		Отсутствие производственных травм	Отсутствие травм	20
	Проведение теоретических занятий по соблюдению требований безопасности	Оценивается по факту проведения занятий	1 занятие	5
			Свыше 1	15
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Составление и предоставление отчетности по охране труда в срок и по установленным формам	Оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний	0 замечаний	30
	Инициативный подход к работе	Предложения администрации по эффективной организации работы	1 предложение	10

		и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов		
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда, правил внутреннего трудового распорядка	Обоснованные зафиксированные замечания	Отсутствие замечаний	30

ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, РАЗМЕР И УСЛОВИЯ ИХ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ, КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ **ДИРЕКТОРА И ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ ДИРЕКТОРА МАОУ СШ № 144**

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

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

		профессиональные достижения руководителя	участие в мероприятиях муниципального, регионального и международного уровня: 1 выступление (публикация) 2 и более выступлений (публикаций)	 2% 5%
			личные победы в профессиональных конкурсах (1–3 место)	5%
	выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	образовательные результаты	учебные результаты	отсутствие выпускников 9 классов, не получивших аттестаты	3%
			отсутствие выпускников 11 классов, не получивших аттестаты	3%
			отсутствие жалоб при приеме, переводе обучающихся в 10 класс	5%
			отсутствие обучающихся, оставленных на второй год обучения и переведенных в следующий класс условно	3%
			применение электронного обучения, дистанционных образовательных технологий при реализации образовательных программ	5%
			отсутствие обоснованных жалоб по заполнению электронного журнала	3%
		вне учебные результаты	наличие победителей и призеров (олимпиады, конкурсы): международный и всероссийский уровень региональный уровень муниципальный уровень	 5% 2% 2%

		воспитательная работа	отсутствие правонарушений, зафиксированных надзорными органами	2%
			отсутствие детей, систематически пропускающих занятия без уважительной причины	2%
			отсутствие случаев несвоевременного выявления семейного неблагополучия	3%
			положительная динамика снижения количества учащихся, стоящих на профилактическом учете	2%
			организация и проведение городских календарных мероприятий для детей и взрослых	5%
	выплаты за качество выполняемых работ			
	организационная и финансово-хозяйственная деятельность	осуществление закупочной деятельности	отсутствие нарушений по итогам проверок надзорных и контролирующих органов	3%
		привлечение дополнительных ресурсов на развитие учреждения	получение грантов	5%
			предоставление платных образовательных услуг: по тарифам, предусмотренным правовым актом города по индивидуальным тарифам	 5% 10%
		обучение детей в соответствии с проектной вместимостью в условиях действующих санитарных норм и правил	увеличение количества детей: более чем на 50% более чем на 80% более чем на 90% более чем на 100% более чем на 110% более чем на 120%	 5% 7% 9% 11% 13% 15%
Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Размер выплат к окладу (должностному окладу), к ставке
		наименования	Индикатор	

				заработной платы
1	2	3	4	5
Заместительдиректора, заместительдиректора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по воспитательной работе	**Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач**			
	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	Материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса	В соответствии с лицензией	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	20%
		система непрерывного развития педагогических кадров	наличие и реализация программы развития педагогических кадров	20%
	Сохранение здоровья учащихся в учреждении	организация обеспечения горячим питанием учащихся учреждения	отсутствие жалоб	10%
		создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей	организация и проведение мероприятий, способствующих здоровью детей	10%
	выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Обеспечение качества образования в учреждении	показатели качества по результатам аттестации	не ниже 30%	20%
		участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	участие в конкурсах инновационных учреждений, участие педагогов в профессиональных конкурсах	10%

			победа 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		10%
	Сохранность контингента обучающихся, воспитанников	наполняемость классов в течение года в соответствии с планом комплектования	движение учащихся в пределах 1 - 2% от общей численности	20%
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Эффективность управленческой деятельности	управление учебно-воспитательным процессом на основе программ и проектов (программа развития учреждения, программа надпредметного содержания, программа воспитания)	Разработка проекта в рамках программы развития школы (за каждый) Реализация проекта (за каждый) Участие в проекте (за каждый)	30% 20% 10%

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Размер выплат к окладу (должностному окладу), к ставке заработной платы
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Заместитель руководителя: административно-хозяйственной работе	**Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач**			
	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	Материально-техническая, ресурсная обеспеченность УВП	В соответствии с лицензией	10%
		Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения; обеспечение	Отсутствие предписаний надзорных органов или	10%

	санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	устранения предписаний в установленные сроки	
		Организация выполнения требований по охране труда учащихся и работников и обеспечения безопасности условий учебного процесса, качественное ведение документации, отсутствие травматизма	10%
		Высокая сохранность или рациональное использование энерго - водных ресурсов (при экономии)	10%
		Качественное проведение инвентаризации товарно-материальных ценностей школы	20%
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Эффективность управленческой деятельности	Эффективность финансово-хозяйственной деятельности	Плановое исполнение бюджета	30%
		Своевременность и качественное проведение текущих и капитальных ремонтов	30%
		Обеспечение сохранности имущества учреждения в соответствии с нормативными сроками его эксплуатации	20%
	Управленческие инициативы по развитию учреждения.	Оперативность и качество выполнения поручений и производственных заданий. Инициатива, творчество, самостоятельный подход при выполнении работы в интересах развития учреждения.	10%
Выплаты за качество выполняемых работ			

	Управленческая культура	Подготовка локальных, нормативных актов учреждения, исходящей документации, отчетной документации	Соответствие локальных нормативных актов учреждения нормам действующего законодательства, своевременно и качественное предоставление отчетной документации	10%
		обеспечение благоприятного психологического климата в коллективе, способствующего решению задач учреждения	Отсутствие конфликтных ситуаций в коллективе	10%

Приложение № 3б
к Положению об оплате труда
работников МАОУ СШ № 144

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
Профсоюзной организации
МАОУ СШ № 144
_____Д.А. Келлер
«13» 02 2023г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МАОУ СШ № 144
_____Н.А. Алексеева
«13» 02 2023г.

ВИДЫ И РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ РАБОТНИКАМ МАОУ СШ № 144

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Количество баллов
	Наименование	Индикатор	
1	2	3	4
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств 95% выделенного объема средств	25 50
Объем ввода Законченных ремонтом объектов	Текущий ремонт, капитальный ремонт	Выполнен в срок, в полном объеме: текущий капитальный	 25 50
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Применение нестандартных методов	0	20
Выполнение поручений работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения	Задание выполнено	Задание на начальной стадии выполнения В срок, в полном объеме	5 10
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	Оценка результатов работы	Наличие динамики в результатах	50
Участие в инновационной	Наличие реализуемых проектов	Участие	15

Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	Участие	50

ВИДЫ И РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ
ПО ИТОГАМ РАБОТЫ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ ДИРЕКТОРА МАОУ СШ № 144

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Размер выплат к окладу (должностному окладу), к ставке заработной платы
	Наименование	Индикатор	
1	2	3	4
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	98% -99% 99,1%-100%	70% 100%
Проведение ремонтных работ	Текущий ремонт, капитальный ремонт	Выполнен в срок, в полном объеме: текущий капитальный	 25% 50%
Подготовка ОУ к новому учебному году	Учреждение принято надзорными органами	Без замечаний	50%
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	Разработка и реализация проекта Разработка проекта Участие в реализации проектов Выполнение разовых поручений в рамках проектов	100% 70% 30% 10%
Организация и проведение важных работ, мероприятий	наличие важных работ, мероприятий	Международные Федеральные Межрегиональные Региональные Внутри учреждения Внутри одного класса	90% 80% 70% 60% 50% 20%
Повышение эффективности (сокращение) бюджетных расходов	проведение мероприятий по снижению потребления коммунальных услуг (ресурсосбережение) без учета благоприятных погодных условий	уменьшение объема фактически потребляемых учреждением энергоресурсов не менее чем на 3% в год	10%

Приложение № 4
к Положению об оплате труда
работников МАОУ СШ № 144

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
Профсоюзной организации
МАОУ СШ № 144
_____Д.А. Кеплер
«_13_»_02_____2023г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МАОУ СШ № 144
_____Н.А. Алексеева
«_13_»_____02_____2023г.

ПРЕДЕЛЬНЫЕ УРОВНИ СООТНОШЕНИЯ СРЕДНЕМЕСЯЧНОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ДИРЕКТОРА, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И СРЕДНЕМЕСЯЧНОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВМАОУ СШ № 144

№ п.п	Наименование	Кратность
	Общеобразовательные учреждения, в том числе общеобразовательные школы-интернаты, образовательные учреждения для детей дошкольного и младшего школьного возраста	
1	Директор	3,70
2	Заместитель директора	2,30