

**От работодателя:**

Директор  
МБОУ СШ № 27

Ю.Ю. Грызова

дата



**От работников:**

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБОУ СШ № 27

Г.А. Сидорова

дата



**ПРИЛОЖЕНИЕ № 2**  
**к Коллективному договору**

**Положение**  
**об оплате труда работников МБОУ СШ № 27**

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение регулирует порядок, условия оплаты труда работников МБОУ СШ № 27, координацию деятельности которого осуществляет главное управление образования администрации города Красноярска (далее - Школа).

Настоящее Положение разработано в соответствии с Примерным положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Красноярска с изменениями и дополнениями, утвержденным Постановлением администрации г. Красноярск от 27 января 2010 г. № 14.

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

Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются руководителем Школы с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации учреждения.

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

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

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

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

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

1.7. Размер средств, полученных от предпринимательской и приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников Школы составляет 60% от предпринимательской и приносящей доход деятельности 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) муниципального учреждения.

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

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

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются руководителем Школы в соответствии с примерным положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Красноярска, утвержденным Постановлением администрации г. Красноярск от 27 января 2010 г. № 14

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 (далее - ПКГ) 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 № 216н (ред. от 11.12.2008):

Квалификационные уровни			размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1			2
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня			
Помощник воспитателя, секретарь учебной части			2822,00
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня			
1-й квалификационный уровень	Дежурный по режиму		2971,00
2-й квалификационный уровень			3297,00
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников			
1-й квалификационный уровень	Инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	при наличии среднего профессионального образования	4874,00
		при наличии высшего профессионального образования	5547,00
2-й квалификационный уровень	Концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель	при наличии среднего профессионального образования	5102,00
		при наличии высшего профессионального образования	5810,00
3-й квалификационный уровень	Воспитатель ГПД, методист, педагог-психолог	при наличии среднего профессионального образования	5588,00
		при наличии высшего профессионального образования	6364,00
4-й квалификационный уровень	Преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)	при наличии среднего профессионального образования	6115,00
		при наличии высшего профессионального образования	6967,00

Для должности «дежурный по режиму» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 4553,00 рубля.

2.4. Минимальные размеры окладов специалистов и служащих общепромышленных должностей устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития от 29.05.2008 № 247н (ред. от 11.12.2008):

Квалификационные уровни		размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1		2
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
1-й квалификационный уровень	Делопроизводитель, машинистка, секретарь,	2971,00
2-й квалификационный уровень	секретарь-машинистка	3134,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
1-й квалификационный уровень	Инспектор по кадрам, лаборант, секретарь руководителя, техник, техник по защите информации, техник-программист	3297,00
2-й квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	3623,00
3-й квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой	3981,00
4-й квалификационный уровень	механик	5024,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1-й квалификационный уровень	Бухгалтер, инженер, инженер по защите информации, инженер по охране труда, инженер-программист (программист), специалист по кадрам, экономист, юрист-консульт	3623,00
2-й квалификационный уровень	Должности служащих I квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II должностная категория (бухгалтер II категории, инженер II категории, инженер по охране труда II категории, программист II категории, экономист II категории, юрист-консульт II категории)	3981,00
3-й квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутри должностная категория (бухгалтер I категории, инженер I категории, инженер по охране труда I категории, программист I категории, экономист I категории, юрист-консульт I категории)	4370,00
4-й квалификационный уровень	Должности служащих первого	5253,00

	квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	
--	---	--

Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности «специалист по охране труда» устанавливается в размере 3623,00 рубля.

2.5. Минимальные размеры окладов должностей руководителей структурных подразделений устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития от 05.05.2008 № 216н (ред. 23.12.2011):

Квалификационные уровни		размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
1-й квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другим подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования	
2-й квалификационный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования	7791,00
3-й квалификационный уровень		8406,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
2-й квалификационный уровень		3623,00
3-й квалификационный уровень		3981,00
4-й квалификационный уровень		5024,00
5-й квалификационный уровень		5675,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
5-й квалификационный уровень	Заместитель главного бухгалтера	6133,00

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»	библиотекарь	при наличии среднего профессионального образования	3981,00 рубля
		при наличии высшего профессионального образования	5024,00 рубля

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

искусства и культуры коэффициент.

2.8.2. Увеличение минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы

осуществляется путем применения к окладам (должностным окладам) и ставкам заработной платы повышающих коэффициентов.

2.8.3. Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения, установленным в пункте 2.8.4 настоящего Положения и применяемым для установления

окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, в пределах фонда оплаты

труда учреждения, 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	Квалификационные уровни Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. повышающего коэффициента, в процентах
1-й квалификационный уровень	Гардеробщик, дворник, дезинфектор, казначейша, кладовщик, сторож (вахтер), уборщик учебных помещений, уборщик первой квалификационной категории, оператор копировальных и множительных машин, рабочий по ремонту оборудования производственных зданий (2, 3 разряда ТС), повар (2, 3 разряда ТС), слесарь-сантехник (2, 3 разряды ТС)	25
2-й квалификационный уровень	Высшей квалификационной категории	15
2.8.5. Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:		
	$K_1 = K_1 \cdot C_1 \cdot C_2$	
	$K_1 - \text{повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 1 таблицы}$	2675,00
1-й квалификационный уровень	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»	
2-й квалификационный уровень	Высшей квалификационной категории	
2.8.4 настоящего Положения:		
1-й квалификационный уровень	Выполнения числительных и вычислительных машин, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (4, 5 разряда по ТС), повар (4, 5 разряда ТС), слесарь-сантехник (4, 5 разряды ТС)	
2-й квалификационный уровень	Рассчитывается по формуле: $K_2 = 100\% + \frac{Q_{окл}}{Q_{ар}}$	3623,00
3-й квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусматривается повышение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы педагогических работников в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником по профессиям рабочих, предусмотренным для установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, состоящий из установленных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного характера, персональных выплат, сумм повышения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за наличие квалификационной категории;	4796,00

2.8. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, определяемый по формуле, устанавливается в размере не менее 15% от фонда оплаты труда педагогических работников, определяемого в размере не менее 15% от фонда оплаты труда педагогических работников;

2.8.1. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, определяется по формуле:  $Q_{отп} = Q_{ар} \cdot K$ , где  $Q_{отп}$  - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, оплаты дней служебных командировок, подготовки, повышения квалификации педагогических работников;

Если  $K > K_{пред}$  (предельного значения повышающего коэффициента), то повышающий коэффициент устанавливается в размере предельного значения;  $K_{пред}$  - предельное значение коэффициента, устанавливаемое настоящим Положением по квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы, к которому относится должность работников;

### 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 соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

3.3. К заработной плате работников учреждения устанавливаются районный коэффициент в размере 1,3 (Постановление администрации Красноярского края от 21.08.1992 г. № 311-П), процентная надбавка в размере - 10% по истечении первого года работы с увеличением на 10% за каждые последующие два года работы, но не свыше 30% заработка (Постановление СМ СССР и ВЦСПС от 24 сентября 1989 г. N 794).

3.4. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается работникам учреждения на основании статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации и по результатам проведенной специальной оценки условий труда на рабочих местах.

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

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

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

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

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	За работу в образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития) (кроме медицинских работников)<*>	20
2	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
3	За ненормированный рабочий день	15%**

<\*> В образовательных учреждениях, имеющих классы или группы для детей с ограниченными возможностями здоровья. Оплата труда педагогических работников производится только за часы занятий, которые они ведут в этих классах и группах.

<\*\*\*> Компенсационную выплату рассчитывать от оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов.

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.

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

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

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

4.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их введения устанавливаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.3. Работникам учреждения по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников, устанавливаются 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));
- выплаты по итогам работы.

4.4. Средства, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляются учреждением на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, руководителю учреждения, 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 руководителя учреждения.

4.5. Виды выплат должны отвечать уставным задачам учреждения.

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

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

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

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

4.10. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ для работников МБОУ СШ № 27 определяются согласно приложению 1 к настоящему Положению.

4.11. При осуществлении выплат, предусмотренных пунктами 4.10, 4.15 могут применяться иные критерии оценки результативности и качества труда работников, не предусмотренные приложениями № 1, 3 к настоящему Положению.

4.12. 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)) определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Размер персональных выплат работникам устанавливается согласно приложению 2 к настоящему Положению.

4.13. 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 минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), производится персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда).

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

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

Исчисленная в соответствии с настоящим пунктом персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) 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.

4.14. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера заработной платы, установленного Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений", предоставляется региональная выплата.

Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений", и месячной заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы, установленного Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений", исчисленного пропорционально отработанному времени, устанавливается региональная выплата, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений", исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

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

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

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



работу в местностях с особыми климатическими условиями.

4.15. При выплатах по итогам работы учитывается:

объем освоения выделенных бюджетных средств;

объем ввода законченных ремонт объектов;

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

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения;

достижение высоких результатов в работе за определенный период;

участие в инновационной деятельности;

участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы работникам учреждения устанавливается в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению.

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

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

$$C = C_{1 \text{ балла}} \times B_i, \quad \text{где:}$$

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

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

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

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

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

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

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

$Q_{\text{стим}}$  не может превышать  $Q_{\text{стим 1}}$ .

$$Q_{\text{стим 1}} = Q_{\text{зп}} - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{отп}}, \quad \text{где:}$$

$Q_{\text{стим 1}}$  - предельный фонд заработной платы, который может направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера;

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

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

$Q_{\text{отп}}$  - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, оплаты дней служебных

командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на месяц в плановом периоде.

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

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

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

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

#### **V. Единовременная материальная помощь**

5.1. Работникам учреждений в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей), достижением пенсионного возраста (женщины – 55 лет, мужчины – 60 лет).

5.2. Единовременная материальная помощь работникам учреждений может оказываться по решению руководителя учреждения в связи с бракосочетанием, рождением ребенка.

5.3. Конкретный размер материальной помощи определяется руководителем учреждения;

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

**Приложение 1**  
**К Положению**  
**об оплате труда работников**  
**МБОУ СШ № 27**

**Стимулирующие выплаты (выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ) работникам МБОУ СШ № 27**

Должность	Критерии оценки результативности и качества труда учителя начального общего образования	Условия		Период	Баллы	
		наименование	индикатор			
33.1. Педагогические работники (начальное общее образование)	1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач					
		1.1 Организация коррекционных действий	индивидуальное сопровождение учащихся, испытывающих трудности в обучении (неуспевающие учащиеся по итогам отчетного периода)	повышение успеваемости учащихся, испытывающих трудности в обучении	месяц	3
		1.2 Руководство и организация проектных и творческих групп	руководство и организация проектных и творческих групп (организация обучающихся, родителей, педагогов для успешного участия в различных творческих группах и проектах)	реализация проекта и его представление	месяц	5
	1.3 Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	руководство проектными командами, участие в работе проектных команд, руководство направлениями работы школы, участие в работе по направлениям работы школы (неличие приказа)	обеспечение работы в соответствии с планом	год	10	

1.4 Веление профессиональной документации (рабочие программы, электронный журнал)	своевременное оформление и сдача основополагающих документов в соответствии с нормативными документами	без замечаний	месяц	5
1.5 Веление e-портфолио класса	повышение активности обучающихся в учебной и внеурочной деятельности	высокая оценка e-портфолио класса экспертной комиссией (2 раза в год)	месяц	10
1.6 Выполнение дополнительной работы	сопровождение обучающихся на конкурсах, олимпиадах, соревнованиях вне рабочее время (наличие приказа)	без замечаний	месяц	2
	ведение книги протоколов педагогического совета	без замечаний	месяц	3
	курирование дополнительных направлений работы школы в течение года (руководство ЮИД, Юный пожарник, профсоюз, профориентационная работа, озеленение школы и др.)	обеспечение работы в соответствии с планом, без замечаний	месяц	10
	участие в разработке программ, планов, положений и прочие работы, связанные с образовательной деятельностью	без замечаний	месяц	10
	работа в составе жюри (наличие приказа)	работа без замечаний на уровне:	школы	1
		района, города, края	месяц	3
	участие в массовых городских мероприятиях (наличие приказа)	без замечаний	месяц	3
	участие в разработке программ, планов, положений и прочие работы, связанные с образовательной деятельностью	без замечаний	месяц	10
	диспетчер расписания	без замечаний	месяц	10
	подготовка и проведение массовых мероприятий (школьных, районных, городских)	без замечаний	месяц	5
другое	без замечаний	месяц	10	
<b>2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
2.1 Успешность учебной работы	качество успеваемости (по результатам ККР, ВПР, КДР) за каждый предмет	ККР, ВПР, КДР, % качества не ниже уровня муниципального (наличие протокола)	год	5

2.2 Сопровождение одаренных детей в образовательном процессе (подготовка к участию в олимпиадах, конкурсах, конференциях, турнирах и т. д.)	участие в дистанционных конкурсах индивидуальное участие в конкурсах, олимпиадах <b>очное</b>	не менее 50% обучающихся (наличие протокола)	месяц	1
		наличие подтверждающих документов: протокол, приказ, грамота, диплом, сертификат районный, городской уровень региональный уровень районный, городской уровень региональный уровень <b>призеры и победители Всероссийской олимпиады школьников</b> (наличие копии грамоты, диплома, сертификата, протокола)	месяц месяц месяц месяц	5 7 10 15
2.3 Участие в международных исследованиях качества образования	наличие победителей, призеров, финалистов, дипломантов (подтверждающие документы: протокол, грамота, диплом) <b>очное участие</b>	муниципальный этап	год	10
		% качества не ниже крайнего уровня	год	1
2.4 Обобщение и/или тиражирование педагогического опыта.	представление собственного педагогического опыта (выступление, доклад, презентация, мастер-класс, статья)	на уровне школы	месяц	3
		на уровне района	месяц	5
		на уровне города, региона	месяц	10
		участие	месяц	10
		призер	месяц	15
3.1 Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Участие в очных профессиональных конкурсах  Участие в дистанционных профессиональных конкурсах	победитель	месяц	20
		участие	месяц	5
		призер / победитель	месяц	10
		организация и проведение мероприятия	месяц	5
3. Выплаты за качество выполняемых работ	участие в организации и проведении предметно-методических недель, марафонов, фестивалей в соответствии с планом работы школы выстраивание образовательного процесса, с применением различных методик обучения	открытые уроки в соответствии с планом работы школы	месяц	3

Педагогические работники (за исключением начального общего образования)	3.2 Организация дистанционного обучения обучающихся, повышение квалификации педагогов	созданный и реализованный педагогом курс дистанционного обучения для обучающихся по различным направлениям образовательной деятельности	наличие группы	год	10			
		3.3 Создание коррекционно-развивающей образовательной среды для работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья	подготовка обучающихся с ограниченными возможностями здоровья для участия в школьных и внешкольных мероприятиях	количество детей с ограниченными возможностями здоровья, индивидуально принявших участие в школьных и внешкольных мероприятиях	1 * кол-во детей			
		сопровождение учащихся из социально-неблагополучных семей	коррекционно-развивающая работа с обучающимися из социально-неблагополучных семей, испытывающими трудности в обучении, плани, анализ проведенной работы по итогам учебного года, участие в работе школьной ПМПК	месяц	1 * кол-во детей			
	3.4 Работа по реализации законодательства об образовании	исследование микроучастка на предмет выявления учащихся, подлежащих обучению	своевременность представления отчетных документов (акты обследования и др.)	месяц	5			
		<b>условия</b>	<b>период</b>	<b>количество баллов</b>				
		<b>наименование</b>	<b>индикатор</b>					
	1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	участие обучающихся в конференциях разного уровня	участие в проекте «Интеллектуальное пространство», положительная динамика работы, проведение погружений, мастер-классов, интеллектуальных мероприятий в соответствии с планом работы школы	год	10			
						участие в ИПК разного уровня (наличие копий грамот, дипломов, сертификатов, протоколов)	школьный уровень (за каждого обучающегося)	5

1.2 Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	руководство проектными командами, участие в работе проектных команд; руководство районными/городскими методическими объединениями; руководство направлениями работы школы (наличие приказа)	районный, муниципальный (за каждого обучающегося)  краевой, всероссийский, международный (за каждого обучающегося)  наличие призов и победителей (наличие копий грамот, дипломов);  районный, муниципальный (за каждого обучающегося)  краевой, всероссийский, международный (за каждого обучающегося)	месяц   месяц  месяц  месяц	8   12   20  30
1.3 Ведение профессиональной документации (рабочие программы, электронный журнал)	современное оформление и сдача основополагающих документов в соответствии с нормативными документами	обеспечение работы в соответствии с планом на уровне: школы района города	год  год  год	10  10  10
1.4 Ведение e-портфолио класса	повышение активности обучающихся в учебной и внеурочной деятельности	без замечаний	месяц	5
1.5 Выполнение дополнительной работы	сопровождение обучающихся на конкурсы, олимпиады, соревнования вне рабочего времени (наличие приказа) ведение книги протоколов педагогического совета	высокая оценка e-портфолио класса экспертной комиссией (2 раза в год)  без замечаний  без замечаний	месяц  месяц  месяц	10  2  3

курирование дополнительных направлений работы школы в течение года (руководстве ЮИД, Юный пожарник, профсоюз, профориентационная работа, озеленение школы и др.)	обеспечение работы в соответствии с планом, без замечаний	10	
работа в составе жюри (наличие приказа)	работа без замечаний на уровне:		
	школы	1	
	района, города, края	3	
участие в массовых городских мероприятиях (наличие приказа)	без замечаний	3	
участие в разработке программ, планов, положений и прочие работы, связанные с образовательной деятельностью	без замечаний	10	
руководство и организация проектных и творческих групп (организация обучающихся, родителей, педагогов для успешного участия в различных творческих группах и проектах)	реализация проекта и его представление	5	
диспетчер расписания	без замечаний	10	
подготовка и проведение массовых мероприятий (школьных, районных, городских)	без замечаний	5	
курирование сайта школы	без замечаний	10	
другое	без замечаний	10	
<b>2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
2.1 Стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу обучающихся	участие школьников в мероприятиях, конкурсах, олимпиадах различного уровня	в	отное участие обучающихся в конкурсах, олимпиадах, соревнованиях различного уровня (личное и командное первенство) (наличие копий грамот, дипломов, сертификатов, протоколов):



районный, городской уровень	МЕСЯЦ	5
красной	МЕСЯЦ	7
всероссийский, международный	МЕСЯЦ	10
<b>призеры и победители очных конкурсов, соревнований (личное первенство и место команды) (наличие копий грамот, дипломов)</b>		
районный, городской уровень	МЕСЯЦ	10
красной	МЕСЯЦ	15
всероссийский, международный	МЕСЯЦ	20
<b>призеры и победители Всероссийской олимпиады школьников (наличие копии грамоты, диплома, сертификата, протокола)</b>		
муниципальный этап	ГОД	10
региональный этап	ГОД	12
заключительный этап	ГОД	20
Участие в дистанционных всероссийских конкурсах не менее 50% обучающихся класса (протокол, заявка на участие)	МЕСЯЦ	2

<p>качество успеваемости за каждый класс (по результатам ККР, ВПР, КДР, ОГЭ, ЕГЭ, итогового собеседования, итогового сочинения (изложения))</p>	<p><b>ККР:</b> % качества не ниже муниципального уровня (наличие протокола результатов)</p>	год	5
	<p><b>ВПР:</b> % качества не ниже регионального уровня (наличие протокола результатов)</p>	год	5
	<p><b>КДР:</b> % качества не ниже регионального уровня (наличие протокола результатов)</p>	год	5
	<p><b>ОГЭ:</b> средний балл по предмету от 4,0 до 5,0 баллов (наличие протокола результатов всех сдающих)</p>	год	5
	<p><b>ОГЭ:</b> средний балл по предмету от 3,5 до 3,9 баллов (наличие протокола результатов всех сдающих)</p>	год	4
	<p><b>Итоговое собеседование:</b> зачет у 100% обучающихся</p>	месяц	10
	<p><b>ЕГЭ:</b> средний балл по предмету от 50 до 60 баллов (наличие протокола результатов всех сдающих)</p>	год	3
	<p><b>ЕГЭ:</b> средний балл по предмету от 61 до 75 баллов (наличие протокола результатов всех сдающих)</p>	год	5
	<p><b>ЕГЭ:</b> средний балл по предмету от 76 до 94 баллов (наличие протокола результатов всех сдающих)</p>	год	8
	<p><b>ЕГЭ:</b> наличие обучающихся, набравших от 95 до 100 баллов (наличие протокола результатов) / за каждого обучающегося</p>	год	10

	Итоговое сочинение (изложение): зачет у обучающихся	месяц	10
2.2	Обобщение и/или тиражирование педагогического опыта.	месяц	3
	представление педагогического опыта (выступление, доклад, презентация, мастер-класс, статья)	месяц	5
	на уровне школы	месяц	10
	на уровне района	месяц	10
	на уровне города, региона	месяц	10
	участие в очных профессиональных конкурсах	месяц	10
	призер	месяц	15
	победитель	месяц	20
	участие в дистанционных профессиональных конкурсах	месяц	5
	призер / победитель	месяц	10
<b>3. Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
3.1	Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	месяц	5
	участие в организации и проведении предметно-методических недель, марафонов, фестивалей	месяц	5
	выстраивание образовательного процесса с применением различных методов обучения	месяц	3
3.2	Организация дистанционного обучения учащихся, повышение квалификации педагогов	год	10
	созданный и реализованный педагогом курс дистанционного обучения для обучающихся по различным направлениям образовательной деятельности	год	10
3.3	Создание коррекционно-развивающей образовательной среды для работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья	месяц	1 *кол-во детей
	подготовка обучающихся с ограниченными возможностями здоровья для участия в школьных и внешкольных мероприятиях	месяц	1 *кол-во детей
	количество детей с ограниченными возможностями здоровья, индивидуально принявших участие в школьных и внешкольных мероприятиях	месяц	1 *кол-во детей

Ведущий бухгалтер	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия	Периодичность	Баллы	I * кол-во детей месяц		
						Условия	
						наименование	индикатор
<b>1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>							
1.1 Ведение документации учреждения	полнота и соответствие документации	100%	месяц	10			
1.2 Соблюдение законодательства	штрафы, взыскания, замечания	0	месяц	10			
1.3 Обработка и предоставление информации	наличие замечаний	0	месяц	10			
<b>2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>							
2.1 Техническое и программное обеспечение и использование его в работе учреждения	функционирование локальной сети, электронной почты учреждения, использование программного обеспечения	стабильно	месяц	10			
2.2 Оперативность	выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества	постоянно	месяц	20			
2.3 Осуществление дополнительных работ	наличие дополнительных работ	постоянно	месяц	20			
<b>3. Выплаты за качество выполняемых работ</b>							
3.1 Работа с входящей корреспонденцией	подготовка ответов	своевременно	месяц	20			
3.2 Качество выполняемых работ	отсутствие возврата документов на доработку	0	месяц	10			

Ведущий инженер, инженер	3.3 Инициатива и творческий подход к работе	предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов	1 предложение	месяц	5
		участие в реализации образовательных проектов	1 проект	месяц	20
		участие в мероприятиях разного уровня, в том числе обмен опытом	1 мероприятие	месяц	10
	<b>Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения</b>	<b>Условия</b>			<b>Баллы</b>
		<b>наименование</b>	<b>индикатор</b>	<b>Периодичность</b>	
	<b>1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
	1.1 Ведение документации учреждения	полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации	100%	месяц	20
	1.2 Обработка и представление информации	наличие замечаний	0	месяц	10
	1.3 Внедрение современных средств сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий	ведение баз автоматизированного сбора информации	отсутствие замечаний по ведению автоматизированного сбора информации (1 база)	месяц	25
	<b>2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
	2.1 Техническое и программное обеспечение и использование его в работе учреждения	функциональное локальной сети, электронной почты учреждения, использование программного обеспечения	стабильно	месяц	20
	<b>3. Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
	3.1 Инициатива и творческий подход к работе	предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию материальных ресурсов	1 предложение	месяц	5

Воспитатель	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	участие в образовательных проектах	реализации	1 проект	месяц	10
		Условия		Периодичность		Баллы
		наименование	индикатор			
<b>1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>						
	1.1 Сохранность контингента обучающихся	Наполняемость групп не ниже 50%	Проверка наполняемости ГПД.		месяц	2
	1.2 Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	полнота и соответствие нормативным документам	100%. Аналитическая справка заместителя директора по УВР по проверке документации		месяц	2
	1.3 Отсутствие правонарушений, совершенных воспитанниками	отсутствие случаев нарушения дисциплины, отсутствие воспитанников, состоящих на учете в органах внутренних дел, комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав	0		месяц	5
<b>2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>						
	2.1 Достижения воспитанников	участие в краевых, всероссийских, международных соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах	процент участвующих от общего числа обучающихся		месяц	10
		ведение портфолио воспитанников			месяц	5
		призовое место			месяц	10
	2.2 Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	отсутствие травм, несчастных случаев, артельных прививок у воспитанников	0		месяц	2

Эффективность коллектива	социально-психологический климат в коллективе, способствующий мотивации к обучению, эффективному разрешению конфликтов, адекватной самооценке	высокие показатели обучения воспитанников, отсутствие конфликтов	месяц	2
<b>3. Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
3.1 Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	вытягивание воспитательного процесса в соответствии с программой воспитания коллектива воспитанников	наличие программы воспитания	месяц	5
	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	месяц	10
Главный бухгалтер	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия	Периодичность	Предельный размер
1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	наименование	индикатор		
1.1 Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	эффективность финансово-экономической деятельности	исполнение бюджетной сметы, плана финансово-хозяйственной деятельности	квартал	30%
	эффективность финансово-экономической деятельности	своевременность и качественное проведение текущих и капитальных ремонтов	квартал	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	квартал	20%

Зав. библиотекой, педагог-библиотекарь	материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса	в соответствии с лицензией	квартал	20%
		сохранность имущества, отсутствие преждевременного списания имущества	квартал	20%
<b>2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
2.1 Обеспечение стабильного функционирования и развития учреждения	отсутствие нарушений трудовой законодательства	0	квартал	20%
		качество подготовки отчетов	квартал	20%
		отсутствие замечаний по итогам проведенных проверок		
		0	квартал	20%
		объемы привлечения внебюджетных средств	квартал	10%
		повышение заработной платы работников	квартал	10%
<b>3. Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
3.1 Высокий уровень профессионального мастерства при организации финансово-экономической деятельности	внесение новых программных форм бухгалтерского учета	использование новых программ	квартал	20%
		<b>Условия</b>		
Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	наименование	индикатор	Периодичность	Баллы
<b>1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
1.1 Создание системы работы по повышению мотивации обучающихся к чтению	количество обучающихся и работников учреждения, пользующихся фондом библиотеки	80%	месяц	10
		создание программы развития информационно-библиографического пространства учреждения	месяц	10



2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
	2.1 Сохранность библиотечного фонда учреждения	количество списываемой литературы библиотечного фонда	мнеее 20% фонда	месяц	
	2.2 Осуществление текущего информирования коллектива педагогов и обучающихся	проведение уроков информационной культуры	1 раз в четверть	месяц	
		проведение дней информирования	1 раз в четверть	месяц	
3. Выплаты за качество выполняемых работ					
	3.1 Высокий уровень профессионального мастерства	систематическая работа по повышению педагогического мастерства (курсы повышения квалификации, семинары, самообразование), использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов	месяц	
Заместитель директора	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия			Предельный размер
		наименование	индикатор	Периодичность	
1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач					
	1.1 Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса	наличие высококвалифицированных педагогических кадров	в соответствии с лицензией	квартал
		обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	положительная динамика аттестации педагогических кадров на квалификационную категорию	отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	квартал
		система непрерывного развития педагогических кадров	наличие и реализация программы развития педагогических кадров	отсутствие жалоб	квартал
	1.2 Сохранение здоровья учащихся в учреждении	организация обеспечения учащихся горячим питанием			квартал

	создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей	организация и проведение мероприятий, способствующих здоровью учащихся, воспитанников	квартал	10%
	1.3 Выполнение дополнительной работы	за каждое поручение	квартал	10%
	<b>2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
	2.1 Обеспечение качества образования в учреждении	показатели качества по результатам аттестации	квартал	20%
		участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	квартал	10%
		победы в конкурсах профессиональных конкурсах	квартал	20%
		достижения обучающихся, воспитанников в олимпиадах, конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях	квартал	20%
		отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися, воспитанниками	квартал	10%
	2.2 Сохранность контингента обучающихся, воспитанников	наполняемость классов в течение года в соответствии с планом комплектования	квартал	10%
	<b>3. Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
	3.1 Эффективность управленческой деятельности	управление учебно-воспитательным процессом на основе программ и проектов (программа развития учреждения, программа напредметного содержания, программа воспитания и др.)	квартал	20%
<b>Инструктор по физической культуре</b>	<b>Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения</b>	<b>Условия</b>		<b>Баллы</b>
		наименование	индикатор	
	1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			

Методист	1.1 Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями)	руководство объединениями педагогов (1 проектными командами, творческими группами)	обеспечение работ в соответствии с планом	месяц	10
	1.2 Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100%	месяц	10
	<b>2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
	2.1 Достижения обучающихся	участие в соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах различного уровня	% участвующих от числа обучающихся более 50%	месяц	10
	2.2 Организация деятельности детских объединений, организаций	постоянный состав, создание и реализация социальных проектов, программ	призовое место за каждый проект, программу	месяц	20
	<b>3. Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
	3.1 Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	участие в конкурсах профессионального мастера, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов	месяц	10
	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Периодичность	Баллы
		наименование	индикатор		
	<b>1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
1.1 Методическое сопровождение процесса разработки, апробации и внедрения инновационных программ, технологий, методов	сопровождение процесса разработки, апробации и внедрения инновационных программ, технологий, методов педагогических кадров	1-2	месяц	10	
		более 2	месяц	20	
<b>2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>					
2.1 Выполнение плана методической работы	доля выполненных работ	80%	месяц	3	
		100%	месяц	5	

Преподаватель-организатор ОБЖ	2.2. Достижения педагогических кадров, участие в профессиональных конкурсах, конкурсах методических материалов, образовательных программ и т.п.	степень участия	участник	месяц	10	
	<b>3. Выплаты за качество выполняемых работ</b>					
	3.1. Разработка проектов, методических материалов	наличие собственных проектов, методических материалов	1-2	более 1	месяц	10
	3.2. Описание педагогического опыта	количество изданных публикаций, представленных в профессиональных средствах массовой информации	1	2	месяц	15
	3.3. Организация повышения профессионального мастерства педагогов	проведение мастер-классов для педагогов по трансляции методов, форм, технологий	одно мероприятие		месяц	10
<b>Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения</b>		<b>Условия</b>		<b>Периодичность</b>		
		<b>наименование</b>		<b>индикатор</b>		
<b>1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>						
1.1. 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	контроль за ведением классной и школьной документации по проведению инструктажей	месяц	5	
1.2. Взаимодействие с учреждениями и организациями	контроль за безопасностью в образовательном процессе приборов, оборудования, технических средств обучения	наличие актов осмотра приборов, оборудования, технических средств обучения	наличие актов осмотра приборов, оборудования, технических средств обучения	месяц	5	
2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	разработка плана гражданской обороны учреждения	Наличие, выполнение плана	Наличие, выполнение плана	месяц	5	
	организация занятий по гражданской обороне	по	приселение учений 2 раза в год	месяц	10	
				месяц	10	

Оператор ЭВМ	2.1 Достижения обучающихся, воспитанников	участие в районных, городских, краевых, всероссийских, международных соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах	районный уровень	месяц	10
		Призовое место в районных, городских, краевых, всероссийских, международных соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах	районный уровень	месяц	15
			муниципальный уровень	месяц	25
			краевой, всероссийский	месяц	30
<b>3. Выплаты за качество выполняемых работ</b>					
	3.1 Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	участие в организации и проведении предметно-методических недель, марафонов, фестивалей	организация и проведение мероприятий в соответствии с планом работы школы	месяц	5
	<b>Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения</b>	<b>Условия</b>		<b>Периодичность</b>	<b>Баллы</b>
		<b>наименование</b>	<b>индикатор</b>		
<b>1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>					
	1.1 Ведение документации учреждения	полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации	100%	месяц	10
	1.2 Обработка и представление информации	наличие замечаний	0	месяц	10
	1.3 Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий (КИАСУО)	ведение баз автоматизированного сбора информации	отсутствие замечаний по ведению баз автоматизированного сбора информации (1 база)	месяц	25
<b>2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>					
	2.1 Техническое и программное обеспечение и использование его в работе учреждения	функционалирование локальной сети, электронной почты учреждения, использование программного обеспечения	стабильно	месяц	20
<b>3. Выплаты за качество выполняемых работ</b>					

Педагог дополнительного образования	3.1 Инициатива и творческий подход к работе	участие в образовательных проектах	реализации I проект	месяц	10
		участие в мероприятиях разного уровня, в том числе обмен опытом	I мероприятие	месяц	10
Педагог дополнительного образования	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Периодичность	Баллы
		наименование	индикатор		
<b>1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>					
Педагог дополнительного образования	1.1 Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами)	руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами)	обеспечение работы в соответствии с планом	месяц	10
	1.2 Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100%	месяц	10
<b>2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>					
Педагог-организатор	2.1 Достижения обучающихся	участие в олимпиадах, конференциях, различного уровня	% участвующих от числа обучающихся более 50%	месяц	10
			призовое место	месяц	15
Педагог-организатор	2.2 Организация деятельности детских объединений, организаций	постоянный состав, создание и реализация социальных проектов, программ	за каждый проект, программу	месяц	10
			<b>3. Выплаты за качество выполняемых работ</b>		
Педагог-организатор	3.1 Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	участие в профессионального мастера, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	конкурсах мастерства, их проведение мастер-классов, творческих отчетов	месяц	10
			Условия		Баллы
Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения			Периодичность	Баллы	

	наименование	индикатор	
<b>1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>	руководство объединенными педагогами (проектными командами, творческими группами)	обеспечение работы в соответствии с планом	месяц
	полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100%	месяц
	<b>2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>		
2.1 Достижения обучающихся	участие в олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах различного уровня	% участвующих от числа обучающихся более 50%	5
2.2 Организация деятельности детских объединений, организаций	постоянный состав, создание и реализация социальных проектов, программ	призовое место за каждый проект, программу	10
<b>3. Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
3.1 Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов	10
<b>Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения</b>	наименование	индикатор	Периодичность
<b>1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
1.1 Сопровождение обучающихся в образовательном процессе	руководство педагогическим консилиумом	работа ПМПК в соответствии с планом	месяц
2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	проведение мероприятий для родителей обучающихся	проведение одного мероприятия	месяц
			10
			5

Педагог-психолог

Секретарь учебной части	2.1 Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению обучающихся	участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	за участие в разработке и реализации проектов, связанных с образовательной деятельностью	месяц	10			
	3. Выплаты за качество выполняемых работ	3.1 Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения обучающихся	адаптация вновь поступивших обучающихся, благоприятный психологический климат	призовое место в конкурсе проектов и программ, получение гранта	10			
			презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов	месяц	10			
			уменьшение числа конфликтных ситуаций среди обучающихся	месяц	10			
				месяц				
Секретарь учебной части	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия	организация работы службы психолого-педагогического сопровождения обучающихся	отрицательная динамика возникновения конфликтов в течение учебного года	месяц	10		
							наименование	индикатор
			<b>1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>					
			1.1 Своевременная подготовка локальных нормативных актов учреждения, финансово-экономических документов	Соответствие нормам действующего законодательства	100%	месяц	20	
			1.2 Оформление документов для участия в краевых и федеральных программах, проектах, конкурсах	соответствие заданным нормам	100%	месяц	20	
1.3 Дополнительная работа	Одно поручение	100%	месяц	10				



<b>2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>					
2.1	Осуществление консультаций для воспитанников и работников учреждения	отсутствие конфликтов в учреждении	0	месяц	20
<b>3. Выплаты за качество выполняемых работ</b>					
3.1	Создание и учреждение единых требований к оформлению документов, системы документооборота	Наличие регламентов по созданию внутренних документов	соблюдение регламентов	месяц	20
3.2	оформление документов-присма, перевода и увольнения работников в соответствии с трудовым законодательством РФ -учет личного состава - хранение и заполнение трудовых книжек, ведение документации по делопроизводству - подготовка материалов для аттестационной комиссии - ведение всей отчетности по кадровым вопросам - формирование и ведение личных дел работников, внесения в них изменений, связанные с трудовой деятельностью.	Соответствие нормам действующего законодательства	100%	месяц	30
3.3	работа в базе КИАСУО, внесения всей информации по работникам	соответствие заданным нормам	100%	месяц	30
<b>Социальный педагог</b>	<b>Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения</b>	<b>Условия</b>		<b>Периодичность</b>	<b>Баллы</b>
		<b>наименование</b>	<b>индикатор</b>		
<b>1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>					
1.1	Сопровождение обучающихся в образовательном процессе	руководство педагогическим коллективом (МППК)	работа МППК в соответствии с планом		10
1.2	Дополнительная работа	проведение мероприятий для родителей обучающихся	проведение одного мероприятия		5
2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					10

2.1 Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению обучающихся	участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	за участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	10
		призовое место в конкурсе проектов и программ, получение гранта	15
		презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов	10
	адаптация вновь поступивших обучающихся, благоприятный психологический климат	уменьшение числа конфликтных ситуаций среди обучающихся	10
<b>3. Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
3.1 Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения обучающихся	организация работы службы психолого-педагогического сопровождения обучающихся	оприцательная динамика возникновения конфликтов в течение учебного года	10
<b>Специалист по охране труда</b>	<b>Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения</b>	<b>Условия</b>	<b>Периодичность</b>
<b>1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
1.1 Проведение профилактических работ по предупреждению производственного травматизма	Контроль за соблюдением в учреждении правовых актов по охране труда	Отсутствие производственных травм	20 месяц

Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, (РКОЗ), дворник, лаборант, гардеробщик, сторож, уборщик служебных помещений	1.2 Проведение теоретических занятий по соблюдению требований безопасности	Оценивается по факту проведения занятий	1 занятие Свыше 1	месяц	5 15		
	<b>2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>						
	2.1 Составление и предоставление отчетности по охране труда в срок и по установленным формам	Оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний	0 замечаний		месяц	10	
	2.2 инициативный подход к работе	предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов	1 предложение		месяц	10	
	<b>3. Выплаты за качество выполняемых работ</b>						
	3.1 соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда, правил внутреннего трудового распорядка	обоснованные зафиксированные замечания	отсутствие замечаний		месяц	20	
	<b>Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения</b>	<b>Условия</b>		<b>Периодичность</b>			<b>Баллы</b>
	<b>1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>						
	1.1 Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, правил дорожного движения	отсутствие замечаний надзорных органов, аварий	0		месяц	30	
1.2 Выполнение дополнительных работ	Одно поручение	100%		месяц	30		

<b>2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
2.1	Участие в мероприятиях учреждения	подготовка школы для проведения мероприятий различного уровня	постоянно месяц 20
2.2	Осуществление дополнительных работ	погрузочно-разгрузочные работы	постоянно месяц 20
<b>3. Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
3.1	Благоустройство территории учреждения	зеленая зона, ландшафтный дизайн - работа по благоустройству	наличие месяц 20
Учитель-дефектолог	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия	Периодичность Баллы
		наименование	
<b>1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
1.1	Работа в психолого-медико-педагогическом консилиуме учреждения	участие в работе	постоянное, без пропусков, участие в одной из комиссий, подготовка отчетной документации месяц 10
1.2	Работа с семьями обучающихся воспитанников	проведение мероприятий для родителей, семей обучающихся, воспитанников учреждения	проведение одного мероприятия месяц 5
<b>2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
2.1	Подготовка, участие, победы в конкурсах, районных, краевых, муниципальных, городских мероприятиях	подготовка, участие, победы в конкурсах, районных, краевых, муниципальных, городских мероприятиях	подготовка одного мероприятия месяц 2
		подготовка детей к участию в одном мероприятии	месяц 2
		участие в одном районном, краевом мероприятии	месяц 5
		призовое место в районном, краевом мероприятии	месяц 10

Учитель-логопед	2.2 Эффективная реализация коррекционной направленности образовательного процесса	качество успеваемости обучающихся	50-65%	месяц	10
	3. Выплаты за качество выполняемых работ		65-80%		15
	3.1 Участие в разработке и реализации проектов программ, связанных с образовательной деятельностью	согласование, разработка, утверждение и реализация проектов и программ	наличие лицензированной программы	месяц	10
			призовое место в конкурсе проектов и программы	месяц	15
	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Периодичность	Баллы
		наименование	индикатор		
	1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	1.1 Работа в психолого-медико-педагогическом консилиуме учреждения	участие в работе	постоянное, без пропусков, участие в одной из комиссий, подготовка отчетной документации	месяц	10
	1.2 Работа с семьями обучающихся, воспитанников	проведение мероприятий для родителей, семей обучающихся, воспитанников учреждения	проведение одного мероприятия	месяц	5
	2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	2.1 Подготовка, участие, победы районных, краевых мероприятий	подготовка, участие, победы во внутрискольных, районных, краевых мероприятиях	подготовка одного мероприятия	месяц	2
			подготовка детей к участию в одном мероприятии	месяц	2
			участие в одном районном, краевом мероприятии	месяц	5

				призовое место в районном, краевом мероприятии	месяц	10
	2.2 Эффективная реализация коррекционной направленности образовательного процесса	качество успеваемости обучающихся		50-65%	месяц	10
				65-80%		15
<b>3. Выплаты за качество выполняемых работ</b>						
	3.1 Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	разработка, утверждение и реализация программ	согласование, реализация проектов и программ	наличие лицензированной программы	месяц	10
				призовое место в конкурсе проектов и программ	месяц	15
				издание печатной продукции (статей) отражающей результаты работы	месяц	10

**Приложение 2**  
**к Положению**  
**об оплате труда работников МБОУ СШ № 27**

**Виды и размеры персональных выплат работникам МБОУ СШ № 27**

N п/п	Виды и условия персональных выплат	Размер к окладу (должностному окладу)*
1	2	3
1	Выплата за опыт работы в занимаемой должности*(2):	
	от 1 года до 5 лет	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологи, искусствоведения*(3)	15%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологи, искусствоведения*(3)	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения*(3)	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный"*(2), при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	20%
	от 5 до 10 лет	15%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологи, искусствоведения*(3)	25%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологи, искусствоведения*(3)	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения*(3)	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный"*(2), при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	30%
	свыше 10 лет	25%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологи, искусствоведения*(3)	35%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологи, искусствоведения*(3)	40%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения*(3)	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный"*(2), при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	40%
2	Специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение пяти лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с муниципальными образовательными учреждениями, муниципальными учреждениями для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи, либо продолжающим работу в образовательном учреждении, персональная выплата устанавливается на первые пять лет работы с даты окончания учебного заведения	20%
3	Учителям и иным педагогическим работникам за проверку письменных работ в образовательных учреждениях (пропорционально нагрузке):	
	истории, биологии и географии	5%
	физики, химии, иностранного языка	10%
	математики	20%
	начальных классов	20%
	русского языка и литературы	25%
4	Учителям и иным педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя*(5)	2 700 руб.
5	Учителям и иным педагогическим работникам за заведование элементами инфраструктуры*(6):	
	кабинетами, лабораториями	10%
	учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами	20%

\*(1) Расчет персональных стимулирующих выплат производится от оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов

\*(2) 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).

**\*(3)** Производится при условии соответствия почетного звания профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

**\*(5)** - Размер выплаты педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя определяется исходя из расчета 2 700,0 рубля в месяц за выполнение функций классного руководителя в классе с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для учреждений соответствующими типовыми положениями об образовательных учреждениях.

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

**\*(6)** От минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (без учета нагрузки).



**Приложение 3**  
**к Положению**  
**об оплате труда работников МБОУ СШ № 27**

**Виды и размеры выплат**  
**по итогам работы работникам МБОУ СШ № 27**

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов
	наименование 2	индикатор 3	
1			4
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств 95% выделенного объема средств	25 50
Объем ввода законченных ремонтных объектов	текущий ремонт капитальный ремонт	выполнен в срок, в полном объеме	25 50
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	применение нестандартных методов работы	х	50
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения	задание выполнено	в срок, в полном объеме	50
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	оценка результатов работы	наличие динамики в результатах	50
Участие в инновационной деятельности	наличие реализуемых проектов	участие	50
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	наличие важных работ, мероприятий	участие	50