

**Положение об оплате труда работников  
муниципального бюджетного образовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа № 51».**

**I. Общие положения.**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с трудовым законодательством, постановлением администрации города Красноярска от 19.01.2010 г. № 1 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Красноярска» и регулирует порядок и условия оплаты труда работников муниципального, постановлением администрации города Красноярска от 27.01.2010г.№ 14 об утверждении «Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Красноярска, участвующих в эксперименте по введению новых систем оплаты труда», постановление администрации города Красноярска № 539 от 03.09.2014г. «О внесении изменений в постановление администрации города от 27.01. 2010г. № 14» и регулирует порядок и условия труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 51»(далее – школа)

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

Система оплаты труда работников школы устанавливается коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Красноярского края, содержащими нормы трудового права, правовыми актами города Краснояр-

ска, а также настоящим Положением.

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

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

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

1.7. Размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников школы, составляет 70% от доходов, полученных от 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.

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 первичной профсоюзной организации.

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:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
	2 466,0
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
1 квалификационный уровень	2 597,0<*>
2 квалификационный уровень	2 882,0
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	3 605,0
	при наличии высшего профессионального образования	4 103,0
2 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	3 774,0
	при наличии высшего профессионального образования	4 298,0
3 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	4 133,0
	при наличии высшего профессионального образования	4 707,0
4 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	4 523,0
	при наличии высшего профессионального образования	5 153,0

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

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	2 597,0
2 квалификационный уровень	2 739,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	2 882,0
2 квалификационный уровень	3 167,0
3 квалификационный уровень	3 408,0
4 квалификационный уровень	4 392,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	3 167,0
2 квалификационный уровень	3 480,0

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
3 квалификационный уровень	3 820,0
4 квалификационный уровень	4 592,0

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

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
1 квалификационный уровень	5 361,0
2 квалификационный уровень	5 762,0
3 квалификационный уровень	6 218,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
2 квалификационный уровень	3 167,0
3 квалификационный уровень	3 480,0
4 квалификационный уровень	4 392,0
5 квалификационный уровень	4 961,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
5 квалификационный уровень	5 361,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	5 762,0
2 квалификационный уровень	6 675,0
3 квалификационный уровень	7 188,0

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	3 480,0 руб-ля
	при наличии высшего профессионального образования	4 392,0 руб-ля

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»	2 466,0 рубля
---	---------------

Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности «заведующий библиотекой» устанавливается в размере 5 361,0 рубля»;

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.
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	2 231,0
2 квалификационный уровень	2 338,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	2 597,0
2 квалификационный уровень	3 167,0
3 квалификационный уровень	3 480,0
4 квалификационный уровень	4 193,0

2.8. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы учителям гимназии могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов, ставок в следующих случаях:

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

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

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

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

K – повышающий коэффициент.

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

2.8.3. Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения, установленным в пунктах 2.8.4 настоящего Положения и применяемым для установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами гимназии с учетом мнения представительного органа работников, в пределах фонда оплаты труда гимназии, 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):

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

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

2.8.5. Условиями установления повышающего коэффициента являются:

коэффициент устанавливается всем педагогическим работникам гимназии в одинаковом размере; коэффициент устанавливается, в случае если доля стимулирующих выплат педагогических работников за качество и результаты труда превышает 25% от общего фонда оплаты труда.

Расчет повышающего коэффициента (k) в гимназии осуществляется следующим образом:

если доля стимулирующих выплат педагогических работников без персональных выплат < 25%, то k = 0%;

если доля стимулирующих выплат педагогических работников без персональных выплат > 25%, то повышающий коэффициент рассчитывается по следующей формуле:

$$k = Q1 / Q_{окл} \times 100\%,$$

где:

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

Q<sub>окл</sub> – объем средств, предусмотренный на выплату минимальных окладов (должностных окладов) педагогических работников.

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

где:

Q – общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

Q<sub>гар</sub> – фонд оплаты труда педагогических работников, состоящий из установленных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат, персональных стимулирующих выплат;

Q<sub>стим</sub> – предельный фонд оплаты труда, который может направляться на стимулирующие выплаты педагогическим работникам, определяется в размере не менее 25% от фонда оплаты труда педагогических работников;

Q<sub>отп</sub> – сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации педагогических работников.

Если k > предельного значения, то повышающий коэффициент устанавливается в размере предельного значения»;

### 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. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников гимназии 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 гимназии на основании статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

3.6. Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается работникам гимназии 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 выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	Педагогическим работникам и другим специалистам логопедических пунктов	20
2	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому больных детей-хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения)	20
3	За ненормированный рабочий день	15%

Компенсационную выплату рассчитывать от оклада (должностного оклада) 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 коллективным договором, локальными нормативными актами школы, принятыми с учетом мнения представительного органа работников.

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

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

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

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

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 1.8 раздела I настоящего Положения. Направление средств на выплаты стимулирующего характера директору школы производится с учетом недопущения превышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений

4.5. Виды выплат должны отвечать уставным задачам школы.

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

4.7. Директор школы при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления школы.

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 директором школы ежемесячно, ежеквартально или на год.

4.10. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ для работников школы определяются в соответствии с **приложением 1** к Положению об оплате труда работников МБОУ СОШ № 51.

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

Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с **приложением 2** к Положению об оплате труда работников МБОУ СОШ № 51

4.12. При выплатах по итогам работы учитывается:

степень исполнения муниципального задания;

объем ввода законченных ремонтных объектов;

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

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

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 3** к Положению об оплате труда работников МБОУ СОШ № 51.

4.13. При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат) школа применяет балльную оценку

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

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

где:

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

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

плановый период;

$B_i$  - количество баллов по результатам оценки труда  $i$ -го работника

$i$  учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период (год, полугодие, квартал).

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

где:

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

$Q_{\text{стим рук}}$  - плановый фонд стимулирующих выплат руководителя, стимулирующих выплат работникам учреждения в месяц в плановом периоде;

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.

$Q$  не может превышать  $Q$  .  
стимстим 1

$$Q_{\text{стим1згаротп}} = Q - Q - Q ,$$

где:

$Q$  - предельный фонд заработной платы, который может  
стим 1

направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера;

$Q$  - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных  
зп

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;

$Q$  - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы  
гар

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;

$Q$  - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков,  
отп

выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на месяц в плановом периоде.

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

отп баз отп год

где:

$Q$  - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных  
баз

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;

$N$  - среднее количество дней отпуска согласно графику отпусков, дней  
отп

служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения в месяц в плановом периоде согласно плану, утвержденному в учреждении;

$N$  - количество календарных дней в месяц в плановом периоде.

год

## 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. Размер единовременной материальной помощи не может превышать 3 000 рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 5.2. настоящего Положения.

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

## VI. Оплата труда заместителей директора школы.

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

должностной оклад;

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

6.2. Размеры должностных окладов заместителей директора устанавливаются директором школы на 10–30 процентов ниже размера должностного оклада директора школы.

6.3. Выплаты компенсационного характера заместителям директора устанавливаются в соответствии с разделом 3 настоящего Положения в процентах к должностным окладам.

6.4. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности школы для заместителей директора школы устанавливаются в соответствии с **приложением 4** к Положению об оплате труда работников МБОУ СОШ № 51.

6.5. Заместителям директора школы устанавливаются следующие виды персональных выплат:

№ п/п	Виды персональных выплат	Размер выплат к окладу (должностному окладу)
1	2	3
1.	При наличии высшей квалификационной категории при наличии первой квалификационной категории	20% 15%
2.	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%
	при наличии почетного звания начинающегося со слова «Заслу- женный»	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народ- ный»	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 «Заслу- женный»	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народ- ный»	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.

6.6. 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.

6.7. Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается и может выплачиваться заместителям директора школы по следующим основаниям:

Критерии	Условия		Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу)
	наименование	индикатор	
Степень исполнения муниципального задания	Процент исполнения муниципального задания по каждой муниципальной услуге	от 86,8% до 95%	70%
		от 95,1% до 100%	100%
		свыше 100%	200%
Проведение ремонтных работ	текущий ремонт капитальный ремонт	выполнен в срок, качественно, в полном объеме	25%
			50%
Подготовка школы к новому учебному году	учреждение принято надзорными органами	без замечаний	50%
Участие в инновационной деятельности	наличие реализуемых проектов	реализация проектов	100%
Организация и проведение важных работ, мероприятий	наличие важных работ, мероприятий	международные	100%
		федеральные	90%
		межрегиональные	80%
		региональные	70%
		внутри учреждения	60%

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

6.9. Заместителям директора может оказываться единовременная материальная помощь по основаниям и в размере, установленным разделом V настоящего Положения.

6.10. 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.

6.11. 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.



Приложение 1

**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 школы.**

Должности		Условия		Предельное количество баллов	Периодичность выплат	
		наименование	индикатор			
Педагогические работники: учитель	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>					
	Организация проектной и исследовательской деятельности обучающихся	участие обучающихся в конкурсах, олимпиадах различного уровня	количество участников конкурсов не менее 70% (от общего числа обучающихся)	школа район край федерация	5 10 15 20	ежемесячно
			количество участников олимпиад не менее 20% (от общего числа обучающихся)	школа район край федерация	5 10 15 20	
			наличие призов и победителей олимпиад, НПК	школа район край федерация	5 10 15 50 (за каждого призера и победителя)	

		наличие участников НПК школа район край федерация	1 2 5 20 (за каждого участника)	ежемесячно
Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями, ПМПк)	обеспечение работы в соответствии с планом	до 20 (при наличии отчета)	ежемесячно
	участие в работе аттестационной комиссии, экспертной комиссии, психолого-медико-педагогическом консилиуме школы, наставническая работа	постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации	10  5(при наличии отчета)	ежемесячно
		наставничество  работа в жюри на школьных конкурсах  участие в работе комиссий по проверке экзаменационных (ГИА), контрольных (ККР), олимпиадных работ на уровне школы района города	до 10 ( в соответствии с отчетом о проделанной работе)  2  5 10 15	
руководство профсоюзной организацией	при наличии отчета	20	ежемесячно	

Создание творческой образовательной среды для работы с одаренными школьниками	руководство организацией программ, проектов, исследований	руководство объединениями учащихся, творческими группами учащихся, научными обществами учащихся	10 (за единицу при наличии отчета о проделанной работе)	ежемесячно
Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий	ведение баз автоматизированного сбора информации	постоянное ведение баз сбора информации (КИАСУО, Одаренные дети, Дневник и др.)	5 (за каждый проект)	ежемесячно
	подготовка информации, корректировка и обновление данных на сайте образовательного учреждения	состояние сайта	10	ежемесячно
Работа с семьями обучающихся	проведение мероприятий для родителей, семей, обучающихся	каждое мероприятие	2	ежемесячно
Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	полнота и соответствие нормативным документам	100%	до 10	ежемесячно

	документация - питание - молоко	своевременная и качественная сдача отчетов	2 2	
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
Стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу учащихся	участие школьников в мероприятиях различного уровня	% участвующих от общего числа обучающихся -20 -30 -50 при наличии подтверждающих документов, фотографий	5 10 15	ежемесячно
	успешность обучения учащихся по учебным предметам	100%	5 (по аналитической справке)	ежемесячно
	качество обученности по учебным предметам	50%	5 (по аналитической справке)	ежемесячно
	динамика качества обученности учащихся	повышение качества обученности (по итогам не менее двух оценочных периодов)	до 5	ежемесячно
		стабильность (сохранение не менее 50% качества обученности по итогам двух оценочных периодов)	4	ежемесячно
	100% учащихся, принявших участие в итоговой аттестации на этапе окончания начальной школы, ГИА и ЕГЭ, преодолевших минимальный порог.	русский язык (4кл, 9кл) математика (4кл, 9кл) русский язык (ЕГЭ) математика (ЕГЭ)	5 10	ежемесячно



	результаты контрольных работ (срезов, тестов) различного уровня	не ниже 90% начальная школа 70 % основная школа 80% средняя школа	5	ежемесячно
Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	разработка и реализация проектов и программ	призовое место в конкурсе проектов и программ	20	ежемесячно
		презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов, педагогических советах	до 10	ежемесячно
	презентация и популяризация собственного опыта и результатов педагогической деятельности	открытые уроки , получившие положительные отзывы		ежемесячно
		школа	5	
район		10		
участие в конкурсах профессионального мастерства	город	15		
	школа	5	ежемесячно	
	район	10		
	город	15		
	край	20		
федерация	25			

	победа и призовые места в конкурсах профессионального мастерства	школа район город край федерация	10 20 30 40 50	ежемесячно	
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>					
Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	освоение информационных технологий и применение их в практике работы с обучающимися	использование при организации занятий интерактивной доски, компьютерных программ по созданию презентаций и публикаций: систематическое эпизодическое	10 5	ежемесячно	
	выстраивание образовательного процесса в соответствии с программой надпредметного содержания	наличие программы	10 ( за каждую программу, при наличии отчета и результатов деятельности)	ежемесячно	
	сопровождение обучающихся при выполнении функций сопровождающего (наблюдателя) в пунктах проведения внешкольных мероприятий	высокий уровень ответственности	до 2	ежемесячно	
	сопровождение обучающихся, находящихся в социально-опасном положении, при выполнении функций куратора случая	при наличии отчета	до 10	ежемесячно	
	Создание коррекционно-развивающей образовательной среды для работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья	разработка и реализация индивидуальной программы обучения детей с ограниченными возможностями здоровья	реализация индивидуальных программ обучения	до 10 (за каждую программу)	ежемесячно

		сопровождение детей с ограниченными возможностями здоровья	выполнение рекомендаций психолого-медико-педагогического консилиума в организации образовательного процесса	до 5 ( за каждого ребенка при наличии положительной динамики и отчета о проделанной работе)	ежемесячно
<b>Педагогические работники:</b> педагог-психолог, социальный педагог	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
	Сопровождение обучающихся в образовательном процессе	руководство медико – психолого-педагогическим консилиумом (МППК)	работа МППК в соответствии с планом и отчетом о проделанной работе	до 20	ежемесячно
		проведение мероприятий для родителей обучающихся	проведение одного мероприятия	до 10	ежемесячно
	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
	Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению обучающихся	участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	за участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	до 30	ежемесячно
			призовое место в конкурсе проектов и программ, получение гранта	до 20	ежемесячно
			презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов	до 20	ежемесячно
		адаптация вновь прибывших обучающихся, благоприятный психологический климат	уменьшение числа конфликтных ситуаций среди обучающихся	до 30	ежемесячно
	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения обучающихся	организация работы службы психолого-педагогического сопровождения обучающихся	отрицательная динамика возникновения конфликтов в течение учебного года	до 30	ежемесячно	

<b>Заведующий библиотекой, библиотекарь</b>	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
	Создание системы работы по повышению мотивации обучающихся к чтению	количество обучающихся и работников школы, пользующихся фондом библиотеки	80%	до 30	ежемесячно
	Совершенствование информационно-библиотечной системы	Создание программы развития информационно-библиографического пространства школы	наличие программы развития	до 20	ежемесячно
	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
	Сохранность библиотечного фонда гимназии	количество списываемой литературы библиотечного фонда	менее 20% фонда	до 30	ежемесячно
	Осуществление текущего информирования коллектива педагогов и обучающихся	проведение уроков информационной культуры	1 раз в четверть	до 20	ежемесячно
		проведение дней информирования	1 раз в четверть	до 20	ежемесячно
	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
	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	до 20	ежемесячно
<b>Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания (дворник), электромонтер, слесарь-сантехник, лаборант, гардеробщик, сторож, уборщик произ-</b>	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, правил дорожного движения	отсутствие замечаний надзорных органов, аварий	0	до 30	ежемесячно
	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
	Участие в мероприятиях школы	ежемесячно	постоянно	до 30	ежемесячно
	Осуществление дополнительных работ	ежемесячно	постоянно	до 30	ежемесячно
	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
					ежемесячно

водствен-ных помещений	Благоустройство территории школы	ежемесячно	наличие	до 30	ежемесячно
секретарь - машинистка	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
	Своевременная подготовка локальных нормативных актов школы	соответствие нормам действующего законодательства	100%	до 30	ежемесячно
	Оформление документов для участия в краевых, федеральных программах, проектах, конкурсах	соответствие заданным нормам	100%	до 30	ежемесячно
	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
	Осуществление юридических консультаций для обучающихся и работников школы	отсутствие конфликтов	0	до 30	ежемесячно
	<b>Выплаты за качество выполненных работ</b>				
Создание в школы единых требований к оформлению документов, системы документооборота	наличие регламентов по созданию внутренних документов	соблюдение регламентов	до 30	ежемесячно	
Педагогические работники: педагог дополнительного образования, педагог-организатор	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
	Руководство проектными и творческими группами, методическими объединениями	руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями)	обеспечение работы в соответствии с планом	до 20	ежемесячно
	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	полнота и соответствие нормативным актам, регламентирующим документам.	100%	до 20	ежемесячно
	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
	Достижения обучающихся	участие в соревнованиях, олимпиадах, научно – практических конференциях, конкурсах различного уровня	% участвующих от общего числа обучающихся – не менее 20	до 20	ежемесячно
призовое место			до 20	ежемесячно	

	Организация деятельности детских объединений, организаций.	постоянный состав, создание и реализация социальных проектов, программ.	за каждый проект, программу	до 20	ежемесячно
<b>Выплаты за качество выполняемых работ:</b>					
	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.	до 20	ежемесячно
<b>преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности</b>	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
	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	до 20	ежемесячно
		контроль за безопасностью в образовательном процессе оборудования, приборов, технических средств обучения	наличие актов осмотра оборудования, приборов, технических средств обучения	до 20	ежемесячно
	Взаимодействие с учреждениями и организациями	разработка плана гражданской обороны школы	наличие плана	до 30	ежемесячно
		организация занятий по гражданской обороне	проведение учений 2 раза в год	до 20	ежемесячно
	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
	Достижения обучающихся, воспитанников	участие в краевых, всероссийских, международных соревнованиях, олимпиадах, научно – практических конференциях, конкурсах	% участвующих от общего числа обучающихся не менее 20%	до 20	ежемесячно
призовое место			до 20	ежемесячно	
<b>Учитель - логопед</b>	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				

Работа в психолого-медико-педагогическом консилиуме школы	участие в работе	постоянное, без пропусков, участие в одной из комиссий, подготовка отчетной документации	10	ежемесячно
Работа с семьями обучающихся	проведение мероприятий для родителей, семей обучающихся	проведение одного мероприятия	10	ежемесячно
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
Подготовка, участие, победы во внутришкольных, районных, краевых мероприятиях	подготовка, участие, победы во внутришкольных, районных, краевых мероприятиях	подготовка одного мероприятия	2	ежемесячно
		подготовка детей к участию в одном мероприятии	2	ежемесячно
		участие в одном районном, краевом мероприятии	5	ежемесячно
		призовое место в районном, краевом мероприятии	10	ежемесячно
Эффективная реализация коррекционной направленности образовательного процесса	качество успеваемости учащихся	50-65%	10	ежемесячно
		65-80%	20	
Формирование социального опыта обучающихся	процент обучающихся из числа выпускников, продолживших обучение или трудоустроившихся	50-65%	10	ежемесячно
		65-80%	20	
	количество обучающихся, состоящих на внутреннем учете в гимназии или на учете в инспекции по делам несовершеннолетних	0-10%	20	ежемесячно
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	разработка, согласование, утверждение и реализация проектов, программ	наличие лицензированной программы	30	ежемесячно
		призовое место в конкурсе проектов, программ	15	ежемесячно

		издание печатной продукции (статей), отражающей результаты работы	20	ежемесячно
--	--	---	----	------------

<b>Инженер, оператор электронно – вычислительных машин</b>	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
	Ведение документации школы	полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации	100%	до 30	ежемесячно
	Обработка и предоставление информации	отсутствие замечаний	0	до 10	ежемесячно
	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)	до 50	ежемесячно
	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
	Техническое и программное обеспечение и использование его в работе школы	функционирование локальной сети, электронной почты школы, использование программного обеспечения	стабильно	до 30	ежемесячно
<b>Педагогические работники: воспитатель</b>	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
	Отсутствие самовольных уходов воспитанников	отсутствие поданных заявлений в органы внутренних дел по розыску воспитанников	0	до 20	ежемесячно
	Отсутствие правонарушений, совершенных воспитанниками	отсутствие воспитанников, состоящих на учете в органах внутренних дел, комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав	0	до 20	ежемесячно
	Привитие норм и правил совместного проживания воспитанников (поведения и общения)	отсутствие случаев нарушения дисциплины	0	до 20	ежемесячно
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>					



Достижения воспитанников	участие в краевых, всероссийских, международных соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах	процент участвующих от общего числа обучающихся-50	до 30	ежемесячно
		ведение портфолио воспитанников	до 30	ежемесячно
		призовое место	до 20	ежемесячно
Организация здоровьесберегающей среды	отсутствие травм, несчастных случаев, вредных привычек у воспитанников	0	до 20	ежемесячно
Эффективность работы по созданию коллектива	социально-психологический климат в коллективе, способствующий мотивации к обучению, эффективному разрешению конфликтов, адекватной самооценке	высокие показатели обучения воспитанников, отсутствие конфликтов	до 20	ежемесячно
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	выстраивание воспитательного процесса в соответствии с программой воспитания коллектива воспитанников	наличие программы воспитания	до 30	ежемесячно
	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	до 20	ежемесячно

## Виды и размеры персональных выплат работникам учреждений

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

	первые пять лет работы с даты окончания учебного заведения	
3	Краевые выплаты воспитателям образовательных учреждений, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования детей <****>	718,4 руб.
4	Краевые выплаты младшим воспитателям и помощникам воспитателей образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей <****>	2 155,2 руб.
5	Шеф-поварам за контроль качества поставляемых продуктов при организации питания	20%
6	Учителям и иным педагогическим работникам за проверку письменных работ в образовательных учреждениях (пропорционально нагрузке):	
	истории, биологии и географии	5%
	физики, химии, иностранного языка	10%
	математики	15%
	начальных классов	15%
	русского языка и литературы	15%
1	2	3
7	Учителям и иным педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя <*****>	2 700 руб.
8	Учителям и иным педагогическим работникам за заведование элементами инфраструктуры <*****>:	
	кабинетами, лабораториями	10%
	учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами	20%

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

местностях с особыми климатическими условиями.

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

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

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

ВИДЫ И РАЗМЕРЫ  
ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ РАБОТНИКАМ ШКОЛЫ.

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		предельное количество баллов
	наименование	индикатор	
1	2	3	4
Степень исполнения муниципального задания	% исполнения	от 86,8% до 95%	25
	по каждой муниципальной услуге	от 95,1% до 100%	50
Объем ввода законченных ремонтom объектов	текущий ремонт	выполнен в срок, в полном объеме	25
	капитальный ремонт		50
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	применение нестандартных методов работы	x	50
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности школы	задание выполнено	в срок, в полном объеме	50
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	оценка результатов работы	наличие динамики в результатах	50
Участие в инновационной деятельности	наличие реализуемых проектов	участие	50
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	наличие важных работ, мероприятий	участие	50

**ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, РАЗМЕР И УСЛОВИЯ  
ИХ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ, КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ  
И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЯ ДЛЯ  
ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ ДИРЕКТОРА ШКОЛЫ.**

Должности	Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Заместители директора	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	до 10%
		наличие высококвалифицированных педагогических кадров	положительная динамика аттестации педагогических кадров на квалификационную категорию	до 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	до 20%
		система непрерывного развития педагогических кадров	наличие и реализация программы развития педагогических кадров	до 20%
	Сохранение здоровья учащихся в учреждении	организация обеспечения учащихся горячим питанием	отсутствие жалоб	до 10%
		создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей	организация и проведение мероприятий, способствующих здоровью учащихся	до 10%
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Обеспечение качества образования в учреждении	показатели качества по результатам аттестации	общеобразовательные учреждения - не ниже 30%, гимназии, лицеи, школы с углубленным изучением предметов - не ниже 50% по предметам с углубленной	до 20%

		подготовкой	
	участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	участие в конкурсах инновационных учреждений, участие педагогов в профессиональных конкурсах	до 10%
		победы в конкурсах инновационных учреждений, победы педагогов в профессиональных конкурсах	до 20%
	достижения обучающихся, воспитанников в олимпиадах, конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях	наличие призеров и победителей	до 20%
	отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	0	до 10%
Сохранность контингента обучающихся, воспитанников	наполняемость классов в течение года в соответствии с планом комплектования	движение учащихся в пределах 1 - 2% от общей численности	до 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)	наличие и реализация программ и проектов	до 20%

**Размер выплат по итогам работы руководителю,  
заместителям руководителя Учреждения**

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



Приложение № 3  
к коллективному договору  
МБОУ «Средняя  
общеобразовательная  
школа №51», г.Красноярск  
на период с 1 июля 2014 г.  
по 30 июня 2017 г.

**ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ**  
**работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность**  
**ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска данным работником.**

№	Должность	Компенсационные выплаты	Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска
1	2		
1	Директор	15%	3 дня
2	Водитель	25%	

Приложение № 4  
к коллективному договору  
МБОУ «Средняя  
общеобразовательная  
школа №51», г.Красноярск  
на период с 1 июля 2014 г.  
по 30 июня 2017 г.

**Перечень должностей работников, которым предоставляется основной и дополни-  
тельный отпуск.**

	Место работы	Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска (календарных дней)	Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу в районах Севера, где установлены районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате	Наименование должностей педагогических работников
1.	Общеобразовательное учреждение	56	8	Директор, заместитель директора по УВР; преподаватели - организаторы основ безопасности жизнедеятельности; учителя; учителя-логопеды; учителя-дефектологи; воспитатели; инструкторы по физкультуре; педагоги-психологи; педагоги дополнительного образования; классные воспитатели; социальные педагоги; педагоги-организаторы.
2	Общеобразовательное учреждение	28	8	Заместитель директора по АХЧ, уборщик служебных помещений, оператор ЭВМ, гардеробщик, сторож, рабочий по КОЗ, инженер ЭВМ, водитель, лаборант, секретарь-машинистка

Приложение № 5  
к коллективному договору  
МБОУ «Средняя  
общеобразовательная  
школа №51», г.Красноярск  
на период с 1 июля 2014 г.  
по 30 июня 2017 г.

**От работодателя:**

Директор МБОУ «Средняя общеобразовательная  
школа № 51» г.Красноярск

\_\_\_\_\_ И.А. Колупаева

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

**От работников:**

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №  
51» г.Красноярск

\_\_\_\_\_ И.Ю. Харитошина

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

**ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ  
работников, имеющих право на обеспечение  
специальной одеждой, специальной обувью и  
другими средствами индивидуальной защиты**

№ п/п	Должность	Наименование средств	Норма выдачи
1	2	3	4
1	Учитель, лаборант кабинета химии,	Халат х/б Фартук прорезиненный с нагрудником Перчатки резиновые Очки защитные	1 на 2 года Дежурный Дежурные До износа
2	Учитель, лаборант кабинета физики	Перчатки диэлектрические Указатель напряжения Инструмент с изолир. ручками Коврик диэлектрический	Дежурные Дежурный Дежурный  Дежурный
3	Учитель трудового обучения (в столярной и слесарной мастерской)	Халат х/б Рукавицы комбинирован. Очки защитные	1 на 2 года 2 пары на год До износа
4	Учитель трудового обучения (в кабинетах швейном и домоводства)	Халат х/б	1 на 2 года
5	Библиотекарь	Халат х/б	1 на 2 года
6	Уборщик	Халат х/б Рукавицы комбинирован. При мытье полов и мест общественного пользования – перчатки	1 на 2 года 6 пар на год

		резиновые, Сапоги или калоши резиновые	2 пары на год 1 пара на 2 года
7	Гардеробщик	Халат х/б	1 на 2 года
8	Дворник	Костюм х/б Фартук х/б с нагрудником Рукавицы комбинирован. Зимой дополнительно: Валенки Галоши на валенки Куртка на утепляющей прокладке	1 на 2 года 1 на 2 года 3 пары на год  1 пара на 4 года 1 пара на 2 года 1 пара на 4 года
9	Рабочий (столярные работы)	Костюм вискозно-лавсановый Фартук х/б Рукавицы комбинирован.	1 на 2 года  1 на год 4 пары на год
10	Рабочий (сантехнические работы)	Костюм брезентовый Сапоги резиновые Рукавицы комбинирован. Перчатки резиновые Противогаз шланговый	1 на 2 года 1 пара на 2 года 3 пары на год Дежурные Дежурный
11	Рабочий (электромонтер)	Полукомбинезон х/б Перчатки диэлектрические Галоши диэлектрические	1 на 2 года Дежурные Дежурные
12	Вахтер, сторож	Куртка на утепляющей прокладке	Дежурная

Приложение № 6  
к коллективному договору  
МБОУ «Средняя  
общеобразовательная  
школа №51», г.Красноярск  
на период с 1 июля 2014 г.  
по 30 июня 2017 г.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профкома  
МБОУ СОШ № 51"  
\_\_\_\_\_ И.Ю.Харитошина

УТВЕРЖДЕНО:

Директор  
МБОУ СОШ № 51"  
\_\_\_\_\_ И.А. Колупаева

## СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА МБОУ СОШ №51

### Общие положения

Данное Соглашение по охране труда – правовая форма планирования и проведения мероприятий по охране труда в муниципальном бюджетном образовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 51»

### 1. Перечень мероприятий соглашения по охране труда.

Работодатель обязуется в указанные в Соглашении сроки провести следующие мероприятия:

Наименование мероприятия	Срок проведения
<b>1. Организационные мероприятия</b>	
1.1. Оценка условий труда в соответствии	2014
1.2. Обучение и проверка знаний по охране труда	Сентябрь 2014
1.3. Обучение работников безопасным методам и приемам работы	В течение года
1.4. Разработка, утверждение и размножение инструкций по охране труда, отдельно по видам работ и отдельно по профессиям в МБОУ СОШ № 51. Согласование этих инструкций с профкомом в установленном ТК РФ порядке.	По необходимости
1.5. Разработка и утверждение программы вводного инструктажа и отдельно программ инструктажа на рабочем месте в подразделениях учреждения	Сентябрь 2014
1.6. Обеспечение журналами регистрации инструктажа вводного и на рабочем месте по утверждённым Минтрудом РФ образцам	Постоянно
1.7. Обеспечение структурных подразделений школы Законодательными и иными нормативно-правовыми актами по охране труда и пожарной безопасности	По мере поступления
1.8. Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации	2 раза в год: 1 декада марта, 3 декада августа
1.9. Организация комиссии по охране труда на паритетной основе с профсоюзной организацией	Действующая
1.10. Организация и проведение административно-общественного контроля по охране труда	Постоянно в течение года
1.11. Организация комиссии по проверке знаний по охране труда работников школы	Действующая
<b>2. Технические мероприятия</b>	
2.1. Установка осветительной арматуры, искусственного освещения с целью улучшения выполнения нормативных требований по освещению на рабочих местах, бытовых помещениях, местах массового перехода, на территории	Постоянно в течение года
2.2. Механизация работ производственных помещений, своевременное удаление и обезвреживание отходов производства, являющихся источником опасных и вредных производственных факторов, очистка воздухопроводов и вентиляционных установок.	Постоянно в течение года
2.3. Модернизация зданий (производственных, административных, складских и др.)	Постоянно в течение

с целью выполнения нормативных санитарных требований, строительных норм и правил	года
2.4. Проведение испытания устройств заземления (зануления) и изоляцию проводов электросистем здания на соответствие безопасной эксплуатации	Декабрь 2014
<b>3. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия</b>	
3.1. Предварительные и периодические медицинские осмотры работников в соответствии с Порядком проведения предварительных и периодических осмотров работников и медицинских регламентах допуска к профессии	По графику
3.2. Оборудование санитарных постов и обеспечение их аптечками первой медицинской помощи в соответствии с рекомендациями Минздрава в спортивном зале	Постоянно в течение года
3.3. Реконструкция и оснащение санитарно-бытовых помещений (гардеробных, санузлов, помещений хранения и выдачи спецодежды)	Постоянно в течение года
<b>4. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты</b>	
4.1. Выдача специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с типовыми отраслевыми нормами, утверждёнными постановлениями Минтруда России в 1997-2001 гг., и правилами обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, утверждёнными постановлением Минтруда России от 18.12.1998 г. №51 с изменениями и дополнениями, утверждёнными постановлением Минтруда России от 21.11.1999 г. №39	По мере необходимости
4.2. Обеспечение работников мылом, смывающими обезвреживающими средствами в соответствии с утверждёнными нормами	Постоянно в течение года
4.3. Обеспечение индивидуальными средствами защиты от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, диэлектрические коврики, инструменты с изолирующими ручками)	По мере необходимости
4.4. Обеспечение защиты органов зрения (защитные очки, щитки защитные лицевые)	По мере необходимости
4.5. Обеспечение защиты органов дыхания (респираторы, противогазы)	По мере необходимости
4.6. Обеспечение защиты органов слуха (вкладыши-беруши, наушники)	По мере необходимости
<b>5. Мероприятия по пожарной безопасности</b>	
5.1. Разработка, утверждение по согласованию с профкомом инструкций о мерах пожарной безопасности в соответствии с требованиями ГОСТ 12.07.2004 г. и на основе правил пожарной безопасности	Действующая
5.2. Обеспечение журналами регистрации вводного противопожарного инструктажа, журналами регистрации противопожарного инструктажа на рабочем месте, а также журналом учёта первичных средств пожаротушения	Действующая
5.3. Разработка и обеспечение учреждения инструкцией и планом-схемой эвакуации людей на случай возникновения пожара	Действующая
5.4. Установление пожарных шкафов и укомплектование их средствами пожаротушения	По мере необходимости
5.5. Обеспечение структурных подразделений школы первичными средствами пожаротушения (песок, совок, огнетушители и др.)	По мере необходимости
5.6. Организация обучения работающих и обучающихся в школе мерам обеспечения пожарной безопасности и проведение тренировочных мероприятий по эвакуации всего персонала	Регулярно в течение года
5.7. Обеспечение огнезащиты деревянных конструкций	По мере необходимости
5.8. Освобождение запасных эвакуационных выходов от хранения неисправной мебели	По мере необходимости
5.9. Установление на окнах металлических решёток «распашного» типа, закрывающихся на замок	По мере необходимости

Приложение № 7  
к коллективному договору  
МБОУ «Средняя  
общеобразовательная  
школа №51», г.Красноярск  
на период с 1 июля 2014 г.  
по 30 июня 2017 г.

Перечень должностей работников, подлежащих обязательным периодическим,  
медицинским осмотрам

№	Должность	Кол-во ставок	Периодичность медосмотров
1	Директор	1	1 раз в год
2	Заместитель директора	3	1 раз в год
4	Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	1	1 раз в год
5	Заведующий библиотекой	1	1 раз в год
8	Учитель	21	1 раз в год
	Педагог-психолог	1	1 раз в год
	Социальный педагог	1	1 раз в год
	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	1	1 раз в год
	Педагог-организатор	1	1 раз в год
	Педагог дополнительного образования	1	1 раз в год
	Инструктор по физ-ре	1	1 раз в год
	Воспитатель ГПД	1	1 раз в год
	Лаборант	1	1 раз в год
	Оператор ЭВМ	1	1 раз в год
	Инженер ЭВМ	1	1 раз в год
	Секретарь- машинистка	1	1 раз в год
	Гардеробщик	2	1 раз в год
	Уборщик служебных помещений	6	1 раз в год
	Сторож	3	1 раз в год
	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	3	1 раз в год
	Водитель	1	1 раз в год