

Согласовано:

Председатель первичной
профсоюзной организации
муниципального автономного
общеобразовательного учреждения
«Средняя школа № 17»

О.Н. Орлова
« 14 » декабря 2020 г.



ПРИНЯТО

На общем собрании трудового
коллектива

Утверждаю:

Директор муниципального
автономного
общеобразовательного учреждения
«Средняя школа № 17»

Е.В. Челазна
« 14 » декабря 2020 г.



ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА
РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«СРЕДНЯЯ ШКОЛА № 17»

г. Красноярск, 2020 г.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 17» (далее – Положение) разработано в соответствии с Постановлением администрации города от 19.01.2010 N 1 "Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Красноярск" (с дополнениями и изменениями) и регулирует порядок и условия оплаты труда работников МАОУ СШ № 17 (далее - Школа).

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

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

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

1.3 Школа в пределах имеющихся у 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. Размеры и сроки индексации устанавливается решением Красноярского Совета депутатов о бюджете города.

1.6. Для работников Школы, с которыми для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых Школой 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. Работникам, месячная заработная плата которых, при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом компенсационных и стимулирующих выплат ниже минимального размера оплаты труда, устанавливается доплата, размер которой для каждого работника определяется как разница между минимальным размером оплаты труда и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

В случае установления в Красноярском крае минимальной заработной платы, размер которой превышает минимальный размер оплаты труда, установленный федеральными законами, доплата до минимального размера оплаты труда, предусмотренная пунктом 1.8 настоящего раздела, не устанавливается.

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

II. ОКЛАДЫ (ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ) СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются руководителем МАОУ СШ № 17 на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определенных в коллективном договоре, локальных нормативных актах, принятых с учетом мнения представительного органа работников.

2.2. В коллективном договоре, локальных нормативных актах размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (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 N 216н:

«Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки зарботной платы, руб.
1		2
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
-		3334
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1-й квалификационный уровень		3 511*
2-й квалификационный уровень		3 896
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	5 760
	при наличии высшего профессионального образования	6 556
2-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6029
	при наличии высшего профессионального образования	6 866
3-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6 603
	при наличии высшего профессионального образования	7 521
4-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	7 226
	при наличии высшего профессионального образования	8234

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

«Квалификационные уровни»	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»	
1-й квалификационный уровень	3 511
2-й квалификационный уровень	3 704
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
1-й квалификационный уровень	3 896
2-й квалификационный уровень	4 282
3-й квалификационный уровень	4 704
4-й квалификационный уровень	5 937
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
1-й квалификационный уровень	4 282
2-й квалификационный уровень	4 704
3-й квалификационный уровень	5 164
4-й квалификационный уровень	6 208

Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности «специалист по закупкам» устанавливается в размере 4 282 руб.»;

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

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

1	2
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
1-й квалификационный уровень	8 565
2-й квалификационный уровень	9207
3-й квалификационный уровень	9933
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
2-й квалификационный уровень	4 282
3-й квалификационный уровень	4 704
4-й квалификационный уровень	5 937
5-й квалификационный уровень	6 706
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
5-й квалификационный уровень	7 248
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	
1-й квалификационный уровень	7 790
2-й квалификационный уровень	9025
3-й квалификационный уровень	9 718»

2.6. Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности «заведующий библиотекой» устанавливается в размере 7 248 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.
1	2
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	
1-й квалификационный уровень	3016

1	2
2-й квалификационный уровень	3 161
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
1-й квалификационный уровень	3 511
2-й квалификационный уровень	4 282
3-й квалификационный уровень	4 704
4-й квалификационный уровень	5 667»

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

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

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

где

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

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

K - повышающий коэффициент.

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

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

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

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

2.8.5. Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$$K = K_1 + K_2,$$

где:

K_1 - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 1 таблицы пункта 2.8.4 настоящего Положения;

K_2 - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 2 таблицы пункта 2.8.4 настоящего Положения.

Расчет повышающего коэффициента (K_2) осуществляется следующим образом:

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат $< 15\%$, то $K_2 = 0\%$;

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

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

где:

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

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

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

где:

Q - общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

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

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

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

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

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

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

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

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

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

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

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

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

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

№ 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	Руководителям образовательных учреждений, имеющих отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении.	15

3	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
4	За ненормированный рабочий день	15

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

<*> 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.

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

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

IV. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

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

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

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

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

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

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

выплаты по итогам работы.

4.4. Средства, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляются Школой 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 руководителям учреждений.

4.5. Виды выплат должны отвечать уставным задачам учреждения.

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

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

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

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

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

4.11. При осуществлении выплат, предусмотренных пунктами 4.10, 4.13, могут применяться иные критерии оценки результативности и качества труда работников, не предусмотренные приложениями 1, 2 к настоящему Положению.

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

Размер персональных выплат работникам устанавливается согласно приложению 2 к

настоящему Положению.

4.12.1. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат 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.

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

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

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

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

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

Размеры заработной платы для расчета региональной выплаты включают в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж

работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

4.13. При выплатах по итогам работы учитывается:

объем освоения выделенных бюджетных средств;

объем ввода законченных ремонтом 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 Школы устанавливается в соответствии с приложением 3 к настоящему Положению.

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

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

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

где:

C - размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения в плановом 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).

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

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, 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 $Q_{\text{стим1}}$.

$$Q_{\text{стим1}} = Q_{\text{зн}} - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{отп}},$$

где:

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

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

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

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

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

где:

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

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

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

V. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

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

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

5.3. Конкретный размер материальной помощи определяется руководителем учреждения.

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

VI. ОПЛАТА ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ И ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ

6.1. Оплата труда руководителя Школы, заместителей руководителя осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя:

- должностной оклад;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

6.1.1. При установлении условий оплаты труда руководителю, заместителю руководителя необходимо обеспечить непревышение предельного уровня соотношения, установленного в соответствии с пунктом 6.29 настоящего раздела, при условии выполнения руководителем, заместителем руководителя, главным бухгалтером всех

показателей эффективности деятельности и получения стимулирующих выплат по итогам работы в максимальном размере.

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

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

при высшей квалификационной категории - 20%;

при первой квалификационной категории - 15%.

6.3. Группа по оплате труда руководителей учреждений определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу учреждения, а также иных показателей, учитывающих численность работников учреждения, наличие структурных подразделений, техническое обеспечение учреждения и другие факторы.

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

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

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

Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников

основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения рассчитывается без учета повышающих коэффициентов.

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

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

6.8. Размеры должностных окладов заместителей руководителя устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже размеров должностных окладов руководителя учреждения.

6.9. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения, заместителям руководителя устанавливаются в соответствии с разделом 3 настоящего Положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

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

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

6.12. Количество должностных окладов руководителя учреждения, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, составляет до 35 должностных окладов руководителей учреждений в год с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

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

города.

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

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

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

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

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат отдельно.

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

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

При выплатах по итогам работы учитываются:

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

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

интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) без учета повышающих коэффициентов.

6.18. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения для руководителя, заместителей Школы устанавливаются согласно приложению 4 к настоящему Положению.

6.19. Руководителям, заместителям Школы устанавливаются следующие виды персональных выплат:

N п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу)
1	2	3
1	Сложность, напряженность и особый режим работы, наличие филиалов: до 3 свыше 3	15% 45%
2	Опыт работы в занимаемой должности <*>: от 1 года до 5 лет при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <*> при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <*> при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <*> при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <*>	5% 15% 20% 15% 20%
	от 5 лет до 10 лет при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <*> при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <*> при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <*>	15% 25% 30% 25%

	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <*>	30%
	свыше 10 лет	25%
	при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <*>	35%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <*>	40%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <*>	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <*>	40%

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

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

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

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

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

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

6.20. Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается и может выплачиваться руководителям учреждения, заместителям по следующим основаниям:

Критерии оценки и результативности качества труда	Условия		Предельный размер к окладу (должностному
	наименование	индикатор	

			окладу), ставке
1	2	3	4
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%
Повышение эффективности (сокращение) бюджетных расходов	Проведение мероприятий по снижению потребления коммунальных услуг (ресурсосбережени е) без учета благоприятных погодных условий		
Организация и проведение важных работ, мероприятий	наличие важных работ, мероприятий	международные федеральные межрегиональные	90% 80% 70%

		региональные	60%
		внутри учреждения	60%

6.21. Заместителям руководителя размер стимулирующих выплат устанавливается приказом руководителя.

6.22. Руководителям учреждения, их заместителям может оказываться единовременная материальная помощь по основаниям и в размере, установленным разделом V настоящего Положения.

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

6.24. Выплата единовременной материальной помощи заместителям руководителя Школы производится на основании приказа руководителя учреждения с учетом норм настоящего Положения в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

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

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

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

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

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

6.29. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Школы (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя) определяется главным управлением образования администрации города в размере, не превышающем размера, установленного приложением 6 к настоящему Положению.

VII. ПОРЯДОК НАЧИСЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПРИ СОВМЕЩЕНИИ ПРОФЕССИЙ (ДОЛЖНОСТЕЙ), РАСШИРЕНИИ ЗОН ОБСЛУЖИВАНИЯ, УВЕЛИЧЕНИИ ОБЪЕМА РАБОТЫ ИЛИ ИСПОЛНЕНИИ ОБЯЗАННОСТЕЙ ВРЕМЕННО ОТСУТСТВУЮЩЕГО РАБОТНИКА БЕЗ ОСВОБОЖДЕНИЯ ОТ РАБОТЫ, ОПРЕДЕЛЕННОЙ ТРУДОВЫМ ДОГОВОР

7.1. Оплата труда педагогическим работникам.

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

Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников учреждения применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников;

- за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

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

$$C_y = \text{ФОТ}_y / 4,3 \cdot \text{Ч}_y, \text{ где}$$

C_y – размер оплаты за один час работы для учителей;

ФОТ_y – средний месячный фонд оплаты труда учителей, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты;

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

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

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 20 часа в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 24 часа в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 25 часа в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 30 часа в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 36 часа в неделю;

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

$$C_{\text{п}} = \text{ФОТ}_{\text{п}} / 4,3 \cdot \text{Ч}_{\text{п}}, \text{ где}$$

$C_{\text{п}}$ – размер оплаты за один час работы для иных педагогических работников;

ФОТп – средний месячный фонд оплаты труда конкретной группы педагогических работников, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты;

Чп – общее количество часов конкретной группы педагогических работников в неделю.

7.2. Оплата труда иным работникам.

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

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

$$C_p = \text{ФОТр} / \text{Чр} / 249, \text{ где}$$

Ср – размер оплаты за один день работы для иных работников;

ФОТр – годовой фонд оплаты труда работников по соответствующей должности, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты в соответствии со штатным расписанием;

Чр – общее количество ставок работников соответствующей должности в соответствии со штатным расписанием.

7.3. Размер доплаты за один час дополнительной педагогической работы при замещении временно отсутствующего работника определяется по формуле:

$$\text{Чп} = \text{О} * (1 + (\text{П} + \text{К}) / 100\% / \text{Н} * 4,3, \text{ где}$$

Чп – размер доплаты за один час, руб

О – оклад работника за норму часов педагогической работы (на 1 ставку)

П – сумма персональных стимулирующих выплат, установленных работнику по тарификации, с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты, %

К – сумма компенсационных выплат, установленных работнику, в соответствии с разделом III настоящего положения, %

Н – норма часов педагогической работы за ставку заработной платы.

7.4. Размер доплаты за один рабочий день при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей

временно отсутствующего работника без освобождения от работы, то есть в свое рабочее время рассчитывается по следующей формуле:

$Чд = (О * Р / 100\%) / Д$, где

Чд – размер доплаты за один день, руб.

О - оклад работника за норму часов педагогической работы (на 1 ставку)

Р – коэффициент, учитывающий объем дополнительно выполняемой работы, % (определяется по договоренности с работником)

Д количество рабочих дней работника по графику в расчетном месяце.

7.5. Размер доплаты за месяц работы при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, то есть в свое рабочее время рассчитывается в абсолютном выражении (по согласованию сторон).

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 учреждения

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников школы	Условия		Предельное число баллов	Период, на который устанавливается выплата
		наименование	индикатор		
1	2	3	4	5	6
Педагогические работники: педагог дополнительного образования, педагог-организатор, преподаватель-организатор ОБЖ, методист, инструктор по физической культуре, старший вожатый	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Руководство проектными и творческими группами, методическими объединениями и участие в группах (объединениях)	руководство объединениями педагогов	обеспечение работы в соответствии с планом	10	ежемесячно
		участие в работе группы	в соответствии с планом	8	ежемесячно
			разовое участие	2	ежемесячно
	Ведение профессиональной документации	полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100% (на основании аналитической справки заместителя директора по ВР) отчёт за полугодие и год	5	ежемесячно
		разработка, модернизация рабочей программы	100% (на основании аналитической справки заместителя директора по УВР) разработка РПУП (за 1 программу) модернизация РПУП (за 1 программу)	5 2	ежемесячно
	Сопровождение учащихся в образовательном процессе	разработка индивидуальной программы достижений ребенка	контроль реализации программы, положительная динамика результативности ребенка	5	ежемесячно

	Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий	Ведение баз автоматизированного сбора информации <i>Заполнение «электронного журнала»</i>	постоянное ведение баз автоматизированного сбора информации устанавливается при отсутствии замечаний (за каждый проект)	3	ежемесячно
	Дополнительная нагрузка по осуществлению образовательного процесса	Сопровождение учащихся во внеурочной деятельности (экскурсии, поездки в музей, театр и т.д.)	отсутствие несчастных случаев	2	ежемесячно
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
	Достижения воспитанников	участие обучающихся в различных конкурсах, соревнованиях, конференциях	участие обучающихся (% участвующих от числа обучающихся) до 20% до 50% до 100%	5 10 15	ежемесячно
			наличие победителей и призеров (за 1 учащегося) международный федеральный уровень краевой уровень муниципальный уровень районный уровень окружной уровень школьный уровень	8 7 6 5 4 3 2	ежемесячно
	Стабильность и рост качества обучения	Организация мероприятий различного уровня	Организация и проведение очных мероприятий различного уровня		По факту
			международный	11	
			федеральный уровень	10	

			краевой уровень	9		
			муниципальный уровень	8		
			районный уровень	7		
			окружной уровень	6		
			школьный уровень	5		
			Организация дистанционных курсов			
			организация 1 конкурса	7		
			помощь в проведении 1 конкурса	2		
			Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению обучающихся	разработка и реализация проектов и программ, содержания деятельности		за участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью
модернизация программ	2					
призовое место в конкурсе проектов и программ	10					
реализация проекта	10					
Выплаты за качество выполняемых работ						
Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	участие в конкурсах профессионального мастерства	участие в конкурсе федеральный, краевой уровень	15			
		муниципальный, районный, окружной уровень	10			
		школьный уровень	5			
		призовое место в конкурсе федеральный, краевой уровень	15			
		муниципальный, районный, окружной уровень	10			
		школьный уровень	5			
		Презентация результатов работы в форме статьи	одна публикация в печатном издании		10	
		Выступления на педагогических	федеральный, краевой уровень		10	
		муниципальный уровень	9			

		мероприятиях, форумах педагогов (за одно выступление)	районный, окружной школьный уровень	8 5	
		Предъявление образовательной практики (открытый урок, мастер-класс)	федеральный, краевой, муниципальный уровень районный, окружной уровень школьный уровень	15 10 5	

Организация проектной и исследовательской деятельности обучающихся обучающихся	Участие обучающихся в конференциях, конкурсах исследовательских работ, проектов различного уровня	представление результатов (за 1 учащегося или группу)		
		международный	35	ежемесячно
		федеральный уровень	30	
		краевой уровень	25	
		муниципальный уровень	20	
		районный уровень	15	
		школьный уровень	10	
		наличие победителей и призеров (за 1 учащегося или группу)		
		международный	35	ежемесячно
		федеральный уровень	30	
краевой уровень	25			
муниципальный уровень	20			
районный уровень	15			
школьный уровень	10			
Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими и экспертными группами, методическими объединениями, комиссиями, первичной профсоюзной организацией школы)	обеспечение работы в соответствии с планом, подготовка отчетной документации	10	ежемесячно
	Участие в работе объединений педагогов (проектной команде, творческой или экспертной группе, методическом объединении, комиссии, жюри), наставничество	постоянное участие, подготовка отчетной документации	8	ежемесячно
		разовое участие	2	ежемесячно
Сопровождение одаренных детей в образовательном процессе	Разработка индивидуальной программы достижений ребенка	контроль реализации программы, положительная динамика результативности ребенка (за одного учащегося)	10	ежемесячно
Организация и	Подготовка пакета	обеспеченность учащихся пакетом	2	ежемесячно

	проведение школьного уровня «Всероссийской олимпиады школьников» и других олимпиад	олимпиадных заданий	олимпиадных заданий по предмету (за 1 пакет по одному предмету)		
	Сопровождение учащихся на различных этапах Всероссийской олимпиады школьников и других олимпиад	Подготовка и участие обучающихся в очных этапах Всероссийской олимпиады школьников и других олимпиад	участие в различных этапах Всероссийской олимпиады школьников		
			международный	11	ежемесячно
			федеральный уровень	10	
			краевой уровень	9	
			муниципальный уровень	8	
			районный уровень	7	
			наличие победителей и призеров (за 1 учащегося или за группу)		
			международный	11	ежемесячно
			федеральный уровень	10	
			краевой уровень	9	
			муниципальный уровень	8	
			районный уровень	7	
	Ведение профессиональной документации (рабочие программы, анализ результатов образовательной деятельности, составление расписания учебных занятий)	Полнота и соответствие нормативным документам	Разработка и модернизация образовательных программ		
			100% соответствие требованиям (на основании аналитической справки заместителя директора по УВР), разработка РП, в том числе адаптированных (за 1 программу) модернизация РП (за 1 программу)	10 2	1 раз в год
			отчёт по рейтинговому конкурсу «Лица года»	2	4 раза в год
			отчет учителя в соответствии с ФГОС НОО, ФГОС ООО (предметные и метапредметные результаты)	2	1 раз в год
			диагностика совместно с ЦОКО	10	ежемесячно

			утвержденное расписание учебных занятий	50	ежемесячно
			проверка итоговых сочинений, результатов диагностических оценочных процедур, всероссийских проверочных работ, проведение и поэлементный анализ результатов контрольных срезов	5	ежемесячно
	Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий	Ведение баз автоматизированного сбора информации	постоянное ведение баз автоматизированного сбора информации устанавливается при отсутствии замечаний (за каждый проект)	3	ежемесячно
	Работа с семьями обучающихся	Проведение мероприятий для родителей, семей обучающихся в соответствии с планом	каждое мероприятие	2	ежемесячно
	Дополнительная нагрузка по осуществлению образовательного процесса (включая тьюторство)	Сопровождение учащихся во время внеурочной деятельности (экскурсии, поездки в музей, театр, на мероприятие), осуществление функции тьютора в ходе реализации индивидуальных программ внеурочной деятельности	отсутствие несчастных случаев, сохранность контингента	2	ежемесячно
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Стабильность и рост качества образовательной деятельности	Качество результатов (по результатам контрольных работ промежуточной аттестации, внешних оценочных процедур)	Качество результатов внешних оценочных процедур не ниже среднего по муниципалитету Качество предметных результатов по итогам промежуточной аттестации не	20 15	ежемесячно

			ниже 70%		
		Участие школьников в образовательных мероприятиях различного уровня	Очное участие: международный федеральный уровень краевой уровень муниципальный уровень районный уровень окружной уровень школьный уровень	8 7 6 5 4 3 2	ежемесячно
			Дистанционное участие	2	ежемесячно
			Наличие лауреатов, призёров и победителей	8	ежемесячно
			международный уровень	7	
			федеральный уровень	6	
			краевой уровень	5	
			муниципальный уровень	4	
			районный уровень	3	
			окружной уровень	2	
			школьный уровень		
		Организация мероприятий различного уровня	Организация и проведение очных мероприятий различного уровня		
			международный	11	ежемесячно
			федеральный уровень	10	
			краевой уровень	9	
			муниципальный уровень	8	
			районный уровень	7	
			окружной уровень	6	
			школьный уровень	5	
			Организация дистанционных конкурсов		
			организация 1 конкурса	7	ежемесячно
			помощь в проведении 1 конкурса	2	
		Проведение консультаций по предмету в рамках подготовки к ГИА	проведение 1 консультации	2	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	10	ежемесячно				
			реализация проекта	10					
Выплаты за качество выполняемых работ									
Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Выстраивание образовательного процесса в соответствии с программой надпредметного содержания	наличие программы, отчет о проведенных мероприятиях, проектах (включая фотографии, отзывы учащихся и другие материалы). При долгосрочных проектах отчет по промежуточным результатам.	10	ежемесячно					
						Презентация результатов работы в форме статьи	одна публикация в печатном издании	10 за единицу	ежемесячно
						Выступления на педагогических мероприятиях, форумах педагогов (за одно выступление)	федеральный, краевой уровень муниципальный уровень районный, окружной школьный уровень	10 9 8 5	
						Предъявление образовательной практики (открытый урок, мастер-класс)	федеральный, краевой, муниципальный уровень районный, окружной уровень школьный уровень	15 10 5	
						Участие в конкурсе профессионального мастерства	участие в конкурсе федеральный, краевой, муниципальный уровень районный, окружной уровень школьный уровень	15 10 5	ежемесячно
							Призовое место в конкурсе федеральный, краевой, муниципальный уровень районный, окружной уровень школьный уровень	15 10 5	

«Специалист по закупкам	выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	обеспечение закупок для муниципальных нужд и нужд учреждения	составление планов и обоснований закупок. Подготовка изменений в план закупок, план-график закупок. Подготовка заявочной документации	выполняется качественно и в срок	30	ежемесячно
		отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих и надзорных органов	отсутствие замечаний	30	ежемесячно
		своевременное составление документации и предоставление отчетности по закупкам	своевременное и полное предоставление отчетности	20	ежемесячно
	экспертиза результатов закупок, приемка товаров	проверка соблюдения условий контракта. Проверка качества предоставленных товаров, работ, услуг	факт проведения	20	ежемесячно
	выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	своевременное выполнение поручений и заданий руководи-теля	выполнение в срок и в полном объеме	100%	30	ежемесячно
	выплаты за качество выполняемых работ				
	высокий уровень организации работы	владение информационными программами, использование информационных систем	свободное владение необходимыми программными продуктами	20	ежемесячно
		обеспечение высокого качества работы в разработке документации на проведение	отсутствие замечаний	40	ежемесячно

		конкурсов, аукционов, запросов котировок в электронной форме, размещение муниципального заказа на электронных площадках			
		соблюдение требований правил внутреннего трудового распорядка, норм пожарной безопасности и охраны труда, норм законодательства о закупках	отсутствие замечаний	10»	ежемесячно
Педагогические работники: педагог-психолог, социальный педагог, учитель – дефектолог, логопед, тьютор	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Сопровождение обучающихся в образовательном процессе	Руководство психолого-педагогическим консилиумом (ППк), советом профилактики	Организация и работа ПМПк в соответствии с планом, ведение отчётной документации	10	ежемесячно
		Участие в работе психолого-педагогического консилиума (ППк), проектной команде, творческой группе, методическом объединении, аттестационной комиссии, экспертной группе, жюри	участие в соответствии с планом (постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации)	8	ежемесячно
		Проведение мероприятий для родителей обучающихся	разовое участие	2	ежемесячно
		Проведение мероприятий для родителей обучающихся	проведение одного мероприятия	5	ежемесячно
		Обследование условий жизни опекаемых	акты обследования, отчёты	10	ежемесячно
	Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Наличие у ребенка индивидуальных программ сопровождения	Разработка и реализация программы сопровождения	5	Ежемесячно

	Дополнительная нагрузка по осуществлению образовательного процесса	Сопровождение учащихся во внеурочной деятельности (экскурсии, выездные мероприятия, олимпиады и т.д.)	отсутствие несчастных случаев	2	ежемесячно
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению обучающихся	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	за участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	8	ежемесячно	
		модернизация программ	2		
		призовое место в конкурсе проектов и программ, получение гранта	10	ежемесячно	
		презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов	10	ежемесячно	
	Адаптация вновь поступивших обучающихся, благоприятный психологический климат	уменьшение числа конфликтных ситуаций среди обучающихся на 1 %	5	ежемесячно	
Стабильность и рост качества обучения	Участие школьников в образовательных мероприятиях различного уровня	Очное участие (за 1 учащегося или команду)			
		международный	8	ежемесячно	
		федеральный уровень	7		
		краевой уровень	6		
		муниципальный уровень	5		
		районный уровень	4		
		окружной уровень	3		
		школьный уровень	2		
		Дистанционное участие (за 1 участника или команду) и призерство	по 2	ежемесячно	
		Наличие лауреатов призеров и победителей			
международный	8	ежемесячно			

		федеральный уровень	7		
		краевой уровень	6		
		муниципальный уровень	5		
		районный уровень	4		
		окружной уровень	3		
		школьный уровень	2		
		Организация мероприятий различного уровня	Организация и проведение очных мероприятий различного уровня		
			международный	11	
			федеральный уровень	10	
			краевой уровень	9	
			муниципальный уровень	8	
			районный уровень	7	
			окружной уровень	6	
	школьный уровень		5		
	Организация дистанционных курсов				
	организация 1 конкурса	7	ежемесячно		
	помощь в проведении 1 конкурса	2			
	Выплаты за качество выполняемых работ				
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения обучающихся	Организация работы службы психолого-педагогического сопровождения обучающихся	снижение количества пропусков занятий без уважительной причины	5	на квартал
Проведение курсов и тренингов для учащихся и педагогов		одно занятие	5	ежемесячно	
Выступления на педагогических мероприятиях, форумах педагогов и т.д. (за одно выступление)		федеральный, краевой уровень	15	ежемесячно	
		муниципальный, районный, окружной уровень	10		
		школьный уровень	5		
Предъявление образовательной практики (открытое занятие, мастер-класс и т.д.)	федеральный, краевой уровень	15			
		муниципальный, районный, окружной уровень	10		

			школьный уровень	5		
		Участие в конкурсах профессионального мастерства	участие в конкурсе федеральный, краевой уровень	15		
			муниципальный, районный, окружной уровень	10		
			школьный уровень	5		
			призовое место в конкурсе федеральный, краевой уровень	15		
		муниципальный, районный, окружной уровень	10			
		школьный уровень	5			
Педагогические работники: воспитатель ГПД	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач					
	Эффективная организация внеурочной деятельности в ГПД	Разработка сценариев мероприятий и их проведение	100% участие учащихся ГПД в мероприятии		ежемесячно	
			до 20%	5		
			до 50%	10		
			до 100%	15		
	Организация работы по укреплению здоровья учащихся	Ежедневные прогулки на свежем воздухе, организация подвижных игр, соблюдение температурного, светового режимов	отсутствие замечаний по итогам контроля	5	ежемесячно	
Ведение профессиональной документации	полнота и соответствие нормативным документам	100% (на основании аналитической справки заместителя директора)	2	ежемесячно		
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы						

	Достижения воспитанников	участие обучающихся в различных конкурсах, соревнованиях, конференциях	участие обучающихся (% участвующих от числа обучающихся) до 20% до 50% до 100%	5 10 15	ежемесячно
			наличие победителей и призеров (за 1 учащегося или команду) международный федеральный уровень краевой уровень муниципальный уровень районный уровень окружной уровень школьный уровень	 8 7 6 5 4 3 2	ежемесячно
Выплаты за качество выполняемых работ					
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса обучающихся	выстраивание воспитательного процесса в соответствии с программой воспитания коллектива воспитанников	наличие программы воспитания	5	ежемесячно
			участие в конкурсах профессионального мастерства	участие в конкурсе федеральный, краевой уровень	15
		муниципальный, районный, окружной уровень		10	ежемесячно
		школьный уровень		5	
		призовое место в конкурсе федеральный, краевой уровень	15	ежемесячно	
муниципальный, районный, окружной уровень	10	ежемесячно			
школьный уровень	5		ежемесячно		

Заведующий библиотекой, библиотекарь	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Создание системы работы по повышению мотивации обучающихся к чтению	количество обучающихся и работников учреждения, пользующихся фондом библиотеки	не менее 80%	10	ежемесячно
	Совершенствование информационно-библиотечной системы учреждения	создание программы развития информационно-библиографического пространства учреждения	наличие программы развития	10	ежемесячно
		соблюдение законодательства в области книгообеспечения	отсутствие жалоб	5	ежемесячно
	Работа с обучающимися, родителями	проведение внеклассных мероприятий	проведение одного мероприятия	5	ежемесячно
	Ведение профессиональной документации	полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации	100%	2	ежемесячно
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Сохранность библиотечного фонда школы	количество списываемой литературы библиотечного фонда	менее 20% фонда	5	1 раз в год
	Осуществление текущего информирования коллектива педагогов и обучающихся	проведение уроков информационной культуры	1 раз в четверть	2	ежемесячно
		проведение дней информирования	1 раз в четверть	2	ежемесячно
	Подготовка, участие, победы во внутришкольных, городских, краевых	участие во внутришкольных, городских, краевых, федеральных конкурсах, проектах, конференциях	участие обучающихся (% участвующих от числа обучающихся) до 20% до 50%	5 10	ежемесячно

	мероприятиях		до 100%	15	
		призовое место в школьных, городских, краевых, федеральных конкурсах, проектах, конференциях	наличие победителей и призеров (за 1 учащегося или команду) международный федеральный уровень краевой уровень муниципальный уровень районный уровень окружной уровень школьный уровень	8 7 6 5 4 3 2	ежемесячно
	Выплаты за качество выполняемых работ				
	Высокий уровень профессионального мастерства	использование проектных, исследовательских, ИКТ и других развивающих технологий в образовательном процессе	обобщение и представление опыта, открытые мероприятия, публикации.	10	ежемесячно
		участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ	10	ежемесячно
Учебно-вспомогательный персонал: программист, оператор ЭВМ, секретарь учебной части, лаборант специалист по кадрам, делопроизводитель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Ведение документации учреждения	Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации	100%	30	ежемесячно
	Соблюдение законодательства	Штрафы, взыскания, замечания	0	60	ежемесячно
	Обработка и предоставление информации	Наличие замечаний	0	10	ежемесячно

Своевременная подготовка локальных нормативных актов	Соответствие нормам действующего законодательства	100%	30	ежемесячно
Оформление документов для участия в муниципальных, краевых, федеральных программах, проектах, конкурсов	Соответствие заданным нормам	100%	30	ежемесячно
Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий	Ведение баз автоматизированного сбора информации	Отсутствие замечаний по ведению баз автоматизированного сбора информации (1 база)	50	ежемесячно
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Техническое и программное обеспечение и использование в работе учреждения	функционирование локальной сети, электронной почты учреждения, использование программного обеспечения	стабильно	10	ежемесячно
Осуществление дополнительных работ	наличие дополнительных работ	своевременно, качественно	5	ежемесячно
Оперативность	Выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества	постоянно	30	ежемесячно

	Выплаты за качество выполняемых работ				
	Установка новых информационных программ. Создание отчетности в электронном варианте.	постоянный мониторинг и совершенствование информационного программного обеспечения	стабильная работа программного обеспечения	5	ежемесячно
	Работа с входящей корреспонденцией	Подготовка ответов	своевременно	30	ежемесячно
	Создание единых требований к оформлению документов, системы документооборота	Наличие регламентов по созданию внутренних документов	Соблюдение регламентов	30	ежемесячно
	Качество выполняемых работ	Отсутствие возврата документов на доработку	0	10	ежемесячно
Младший обслуживающий персонал: техник по ремонту аппаратуры, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, дворник, гардеробщик, сторож, уборщик служебных помещений	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил по охране труда, правил техники безопасности, правил дорожного движения, пожарной безопасности	наличие замечаний администрации учреждения, предписаний контролирующих или надзирающих органов, аварий	0	10	ежемесячно
	Бесперебойное функционирование всех систем жизнедеятельности учреждения	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности	Отсутствие замечаний надзорных органов, администрации, жалоб	10	ежемесячно
		Отсутствие фиксированных случаев порчи имущества,	Отсутствие протоколов	10	ежемесячно

		аварийных ситуаций			
	Ведение документации	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	Отсутствие замечаний	30	ежемесячно
	Обеспечение сохранности имущества и его учет	наличие замечаний по утрате и порче имущества	0	10	ежемесячно
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
	Осуществление дополнительных работ	участие в проведении ремонтных работ в учреждении Погрузочно-разгрузочные работы	постоянно	10	ежемесячно
	Участие в мероприятиях учреждения	участие в подготовке мероприятий	постоянно	10	ежемесячно
	Инициатива и творческий подход к организации	наличие предложений администрации заведения по рациональному использованию имущества и материалов	1 предложение	10	ежемесячно
Выплаты за качество выполняемых работ					
	Ресурсосбережение при выполнении работ	осуществление рационального расходования материалов	экономия материальных средств	10	ежемесячно
		осуществление рационального расходования электроэнергии	отсутствие превышения лимитов	10	ежемесячно
	Высокий уровень подготовки учреждения к новому учебному году	наличие замечаний со стороны комиссии по приемке	0	10	ежемесячно

	Благоустройство территории учреждения	зеленая зона, ландшафтный дизайн	наличие	10	ежемесячно
	Коммуникативная культура	Умение выстраивать эффективное взаимодействие с сотрудниками и посетителями	Отсутствие жалоб	5	ежемесячно
	Качественное выполнение функциональных обязанностей	Выполнение требований пропускного режима	Отсутствие случаев несанкционированного въезда автотранспорта на территорию, входа посетителей в здание	30	ежемесячно
			В случае необходимости своевременный вызов пожарной охраны, правоохранительных органов, аварийных служб, оповещение администрации	30	ежемесячно
		Обеспечение сохранности верхней одежды в гардеробе	Отсутствие краж, жалоб на порчу одежды	30	ежемесячно
		Поддержание в чистоте и порядке рабочего места	Отсутствие замечаний	30	ежемесячно
		Систематизация, несложный ремонт, подгонка костюмов	Отсутствие замечаний	30	ежемесячно
		Чистота территории	Своевременная уборка территории от мусора	30	ежемесячно
		Соблюдение экологических требований	Сортировка бытового мусора в контейнерах	30	ежемесячно

**ВИДЫ И РАЗМЕРЫ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ
МАОУ СШ № 17**

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

	культурологии, искусствоведения <***>	
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <***>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный" <*>, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	30%
	свыше 10 лет	25%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	35%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	40%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <***>	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный" <*>, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	40%
2	Специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с муниципальными образовательными учреждениями либо продолжающим работу в образовательном учреждении, персональная выплата устанавливается на первые пять лет работы с даты окончания учебного заведения	20%

6	Учителям и иным педагогическим работникам за проверку письменных работ в образовательных учреждениях (пропорционально нагрузке):	
	истории, биологии и географии	5%
	физики, химии, иностранного языка	10%
	математики	20%
	начальных классов	20%
	русского языка и литературы	25%
7	Учителям и иным педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя <*****>	2700 руб.
8	Учителям и иным педагогическим работникам за заведование элементами инфраструктуры <*****>:	
	кабинетами, лабораториями	10%
	учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами	20%
9	Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы <*****>	
	в одном классе	5000 рублей
	в двух и более классах	10000 рублей

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

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

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

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

<*****> Размер выплаты педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя определяется исходя из расчета 2700,0 рубля в месяц за выполнение функций классного руководителя 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).

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

ВИДЫ И РАЗМЕРЫ
ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ РАБОТНИКАМ МАОУ СШ № 17

Критерии	Условия		Предельное количество баллов
	наименование	индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств	25
		95% выделенного объема средств	50
Объем ввода законченных ремонт 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 учреждения	Задание выполнено	в срок, в полном объеме	50
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	Оценка результатов работы	наличие динамики в результатах	50
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	участие	50
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	участие	50

**ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, РАЗМЕР И УСЛОВИЯ
ИХ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ, КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ
И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЯ ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ СТРУКТУРНОГО ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ,
ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ МАОУ СШ № 17**

Должности	Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
		наименование	индикатор	
Заместители руководителя по учебно-воспитательной работе, воспитательной работе	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса	в соответствии с лицензией	10%
		наличие высококвалифицированных педагогических кадров	положительная динамика аттестации педагогических кадров на квалификационную категорию	10%

		обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	10%
		система непрерывного развития педагогических кадров	наличие и реализация программы развития педагогических кадров	10%
	Сохранение здоровья учащихся в учреждении	организация обеспечения учащихся горячим питанием	отсутствие жалоб	10%
		создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей	организация и проведение мероприятий, способствующих здоровью учащихся, воспитанников	10%
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Обеспечение качества образования в учреждении	показатели качества по результатам аттестации	не ниже 30%	20%
		участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	участие в конкурсах инновационных учреждений, участие педагогов в профессиональных конкурсах	10%
			победы в конкурсах инновационных учреждений, победы педагогов в профессиональных конкурсах	20%
		достижения обучающихся, воспитанников в олимпиадах, конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях	наличие призеров и победителей	20%
		отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися, воспитанниками	0	10%
	Сохранность контингента обучающихся, воспитанников	наполняемость классов в течение года в соответствии с планом комплектования	движение учащихся в пределах 1-2% от общей численности	20%

	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Эффективность управленческой деятельности	управление учебно-воспитательным процессом на основе программ и проектов (программа развития учреждения, программа надпредметного содержания, программа воспитания)	наличие и реализация программ и проектов	20%

**ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, РАЗМЕР И УСЛОВИЯ
ИХ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ, КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ
И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЯ ДЛЯ
ЗАМЕСТИТЕЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ ПО АДМИНИСТРАТИВНО-ХОЗЯЙСТВЕННОЙ РАБОТЕ МАОУ СШ № 17**

Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Создание условий для осуществления образовательного процесса	материально-техническая, ресурсная обеспеченность образовательного процесса, обеспечение санитарно-гигиенических условий образовательного процесса; обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	В соответствии с лицензией	10%
			Выполнение замечаний по требованиям пожарной и электробезопасности, охраны труда, Роспотребнадзора	10%
			Осуществление текущего ремонта помещений	10%
			Отсутствие предписаний по требованиям пожарной и электробезопасности, охраны труда, Роспотребнадзора	10%
			Образцовое содержание территории учреждения	10%
			Образцовое содержание складских	10%

			помещений	
			Образцовое содержание элеваторного узла, электрощитовой и вентиляционных камер	10%
		укомплектованность младшим обслуживающим персоналом и их качественный состав	Отсутствие текучести кадров и вакансий	10%
	Сохранение здоровья воспитанников в учреждении	Организация работы по укреплению здоровья воспитанников	Отсутствие предписаний надзорных органов	10%
			Показатели посещаемости и заболеваемости (не ниже 80%)	10%
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Обеспечение качества работы образовательного учреждения	эффективность финансово-экономической деятельности	Своевременное предоставление документации о расходовании бюджетных и внебюджетных средств	20%
		материально-техническая, ресурсная обеспеченность образовательного процесса	Своевременное заключение договоров на приобретение материальных ценностей для функционирования учреждения	20%
			Своевременная постановка на подотчет материальных ценностей	20%
			Своевременное обеспечение образовательного процесса расходными и канцелярскими материалами	10%
обеспечение санитарно-гигиенических условий образовательного процесса		Отсутствие замечаний Роспотребнадзора	10%	
		Своевременное приобретение дезинфицирующих и моющих средств	10%	
	Наполняемость классов в течение года в соответствии с планом комплектования	Создание комфортных условий пребывания (своевременный ремонт системы отопления, иного	10%	

			оборудования)	
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Эффективность управленческой деятельности	Управление на основе программ и проектов	Наличие программ, планов и аналитических документов по их реализации, системность контроля	20%
		Обеспечение высокого уровня безопасности жизнедеятельности школы	Разработка должностных и иных инструкций, положений и др. .	10%

СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ РАБОТНИКАМ ШКОЛЫ, ОКАЗЫВАЮЩИХ ПЛАТНЫЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ УСЛУГИ

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников школы	Условия		Предельное число баллов	Период, на который устанавливается выплата
		наименование	индикатор		
Педагогические работники (учитель, педагог дополнительного образования)	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Совершенствование учебно-методического комплекса реализуемой программы	Новые методические, дидактические материалы, методические пособия	Наличие изменений в УМК	15	Ежемесячно
	Системное видение профессиональной документации	Наличие рабочей программы, системное заполнение журнала группы, соответствие графика учебного процесса	Отсутствие замечаний к документам на конец месяца	10	Ежемесячно
		Своевременное подготовка и предоставление документации до последнего числа текущего месяца (табель посещаемости, акты выполненных работ)	Отсутствие замечаний к документам на конец месяца	20	Ежемесячно
	Предъявление результатов деятельности	Встреча с законными представителями учащихся, открытые занятия,	Не менее одного открытого занятия на месяц	15	Ежемесячно

83

	законным представителям учащихся	мероприятия			
Выплаты за интенсивность и высокие результаты					
	Сохранность контингента учащихся в пределах реализации образовательной программы	Стабильный состав групп	Движение учащихся в пределах 1-2 % от общей численности	15	Ежемесячно
	Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	Отсутствие травм, несчастных случаев	0 случаев	10	Ежемесячно
	Положительная динамика по индивидуальному прогрессу учащихся	Участие учащихся в мероприятиях различного уровня	% участвующих от общего числа учащихся От 50% до 100% От 40% до 49% От 30% до 39% От 20% до 29% От 10% до 19% Менее 10%	20 15 10 5 3 2	ежемесячно
Выплаты за качество выполняемых работ					
	Использование современных образовательных технологий при организации образовательной деятельности	Выстраивание образовательного процесса с использованием современных технологий (ИКТ, проектно-исследовательская деятельность)	Удовлетворенность учащихся и родителей (законных представителей) качеством предоставляемой услуги	25	Ежемесячно
	Качество взаимодействия с законными представителями учащихся	Отсутствие задолженности по оплате за оказание платных образовательных услуг	Предоставленный в срок (до 7 числа текущего месяца) копии счет – квитанции об оплате	20	Ежемесячно

Приложение 6
к Положению об оплате труда
работников МАОУ СШ № 17

ПРЕДЕЛЬНЫЕ УРОВНИ
СООТНОШЕНИЯ СРЕДНЕМЕСЯЧНОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ
РУКОВОДИТЕЛЕЙ, ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНЫХ БУХГАЛТЕРОВ
МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ГОРОДА КРАСНОЯРСКА
И СРЕДНЕМЕСЯЧНОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ
(БЕЗ УЧЕТА РУКОВОДИТЕЛЕЙ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ
И ГЛАВНЫХ БУХГАЛТЕРОВ)

N п/п	Наименование	Кратность
	Общеобразовательные учреждения, в том числе общеобразовательные школы-интернаты, образовательные учреждения для детей дошкольного и младшего школьного возраста	
1	Руководитель	3,5
2	Заместитель руководителя	3,0
3	Главный бухгалтер	2,5