

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
муниципальное бюджетное образовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 55»

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

СОГЛАСОВАНО:
Председатель
первичной профсоюзной
организации МБОУ СОШ № 55
М.В. Кочнова

УТВЕРЖДАЮ:
Директор
МБОУ СОШ № 55
Е.С. Теплякова

« _____ » _____

« _____ » _____

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА
РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО
БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 55»

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 55», разработано на основании Постановления администрации г.Красноярска от 19 января 2010 г. N 1 "О новых системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений города Красноярск", Постановлением администрации г.Красноярска от 27 января 2010 г. N 14 "Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Красноярск, участвующих в эксперименте по введению новых систем оплаты труда", и регулирует порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 55» (далее – учреждения).

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

Система оплаты труда работников учреждения устанавливается 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, города Красноярск, а также настоящим Положением.

Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются руководителем с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

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

1.4. 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.

1.5. В случае установления в Красноярском крае минимальной базовой заработной платы, размер которой превышает минимальный размер оплаты труда, установленный

федеральными законами, доплата до минимального размера оплаты труда, предусмотренная пунктом 1.4 настоящего раздела, не устанавливается.

1.6. При переходе на новую систему оплаты труда обеспечивается сохранение гарантированной части заработной платы работников в рамках определения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат и стимулирующих выплат в части персональных выплат по новым системам оплаты труда в сумме, не ниже размера заработной платы (без учета стимулирующих выплат), установленного тарифной системой оплаты труда.

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

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

1.9. Размер средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников учреждения составляет 70% от доходов, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности с учетом выплат страховых взносов по обязательному пенсионному страхованию, по обязательному медицинскому страхованию, по социальному страхованию и взносу по страховым тарифам на обязательное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

1.11. Перевод учреждения на новую систему оплаты труда осуществляется с обязательным соблюдением требований, установленных статьёй 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.12. Работникам учреждения в случаях, установленных настоящим Положением, осуществляется выплата единовременной помощи.

II. Порядок и условия оплаты труда

1. Основные условия оплаты труда

1.1. Система оплаты труда включает в себя:

оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

1.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы конкретному работнику устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определенных в коллективном договоре, соглашениях, локальных нормативных актах.

1.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы (далее – минимальные размеры окладов, ставок).

2. Определение величины окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников

2.1. Размеры минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) должностей работников учреждения устанавливаются согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

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

2.2.1. 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 (Приложение №1);

K – повышающий коэффициент.

2.2.3. Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы определяется путем умножения минимального размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности на повышающий коэффициент.

2.2.4. Размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения, применяемым для установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются настоящим Положением, коллективным договором с учетом мнения представительного органа работников в пределах фонда оплаты труда учреждения.

2.2.5. Повышающий коэффициент устанавливается на первое сентября текущего года сроком на один календарный год приказом директора учреждения с учетом мнения представительного органа работников в пределах фонда оплаты труда. Повышающий коэффициент может быть пересмотрен в течение календарного года, если для этого имеются основания.

2.2.6. Порядок исчисления повышающего коэффициента:

$$K = \sum_{i=1}^n K_i$$

где

K_i – повышающий коэффициент по каждому основанию,

n – число оснований повышения оклада (должностной оклад), ставки заработной платы.

2.2.7. Повышающий коэффициент устанавливается по должности «учитель» по следующим основаниям:

№ п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Значение повышающего коэффициента
1.	особенности образовательных программ (сложность, приоритетность предмета, профильное обучение, углубленное обучение)	0,02
	учителям истории, биологии и географии	0,01
	учителям физики, химии, иностранного языка, информатики	0,015
	учителям математики	0,02
	учителям русского языка и литературы	0,02
	учителям начальных классов	0,02
	учителям физической культуры	0,005
2.	подготовка к урокам и другим видам учебных занятий	0,02
3.	проверка письменных работ во всех учреждениях (пропорционально нагрузке):	

	учителям истории, биологии и географии	0,01
	учителям физики, химии, иностранного языка	0,015
	учителям математики	0,02
	учителям русского языка и литературы	0,025
	учителям начальных классов	0,02
4.	изготовление дидактического материала и инструктивно-методических пособий	0,02
5.	консультации и дополнительные занятия с обучающимися	0,025
6.	классное руководство	0,02
7.	заведование элементами инфраструктуры кабинетов, лабораториями, учебно-опытными участками, мастерскими	0,01 0,02
8.	работа с родителями	0,015
9.	за увеличение численности учащихся в классе к средней наполняемости классов в учреждении	0,005 за одного учащегося

2.2.8. Повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета должен учитывать:

- включение предмета в итоговую аттестацию, в том числе в форме единого государственного экзамена и других формах независимой аттестации;
- дополнительную нагрузку педагога, связанную с подготовкой к урокам (формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов; подготовку их к уроку и другие виды работ, не являющиеся основанием установления повышающего коэффициента согласно настоящему порядку);
- обеспечение работы кабинета-лаборатории и техники безопасности в нем;
- большую информативную емкость предмета; постоянное обновление содержания; наличие большого количества информационных источников;
- необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования);
- дополнительную нагрузку педагога, обусловленную неблагоприятными условиями для его здоровья;
- возрастными особенностями учащихся (начальная школа);
- специфику образовательной программы учреждения, определяемую концепцией программы развития, с учетом вклада в ее реализацию данного предмета.

2.2.9. Повышающий коэффициент за проверку письменных работ рассчитывается в зависимости от нагрузки по преподаваемым предметам:

$$K = \sum_{i=1}^p \frac{K_i \cdot N_i}{N_n},$$

где

p – число преподаваемых предметов,

N_i – нагрузка по каждому основанию,

N_n – норма часов на ставку.

2.2.10. Повышающий коэффициент за увеличение численности учащихся в классе, по отношению над средней наполняемости классов в учреждении:

$$K = \sum_{i=1}^k \frac{K_i \cdot (U_i - U_{cp}) \cdot N_i}{N_n},$$

где

k – число классов, в которых учитель, преподаватель имеет нагрузку,

N_i – нагрузка по каждому основанию,

N_n – норма часов на ставку,

U_i – численности учащихся в классе в которых учитель, преподаватель имеет нагрузку,

U_{cp} – средняя наполняемость классов в учреждении, за исключением классов для детей с особыми потребностями (коррекционные).

$$U_{cp} = \frac{\sum_{i=1}^k U_i N_i}{k N_n}$$

где

k_1 – число классов в школе.

При $U_i < U_{cp}$ повышающий коэффициент за увеличение численности учащихся в классе, по отношению над средней наполняемости классов в учреждении, не рассчитывается.

При превышении средней наполняемости классов в учреждении над нормативной – 25 учащихся, средняя наполняемость класса принимается равной нормативной.

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Порядок установления выплат компенсационного характера, их виды и размеры определяются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Красноярского края, города Красноярска содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением. Работникам учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников МОУ 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.

3.3. 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. Доплаты за неблагоприятные условия труда устанавливаются по результатам аттестации рабочих мест.

3.4. 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).

Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

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

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

3.5. 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.	учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому больных детей-хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения), за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых	20

4. Выплаты стимулирующего характера

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

4.2. Виды, условия, размер и порядок выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников, осуществляется на основе Положения о видах, условиях, размерах и порядке установления выплат стимулирующего характера работникам, утверждаемого работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

5. 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 директора школы учреждения 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 трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 5.2 настоящего Положения.

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

III. Условия оплаты труда

директора школы учреждения, его заместителей

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

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

1.2. Размер должностного оклада директора школы 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

1.3. Директору школы группа по оплате труда руководителей учреждений устанавливается приказом управления образования администрации района в городе и определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год.

1.4. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала определяется в соответствии с Порядком исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада директора школы учреждения и перечнем должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, согласно приложению №4 к настоящему Положению.

1.5. Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада директора школы учреждения, определяется в соответствии с постановлением администрации города от 19.01.2010 № 1 «О новых системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений города Красноярск»

1.6. Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала, используемое при определении размера должностного оклада директора школы с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждения определяется в соответствии с постановлением администрации города от 19.01.2010 № 1 «О новых системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений города Красноярск»

Конкретный размер средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала, используемое при определении размера должностного оклада директора школы определяется по типам учреждений и на основании распоряжения заместителя Главы города, курирующего социальную сферу.

1.7. Размеры должностных окладов заместителей руководителей и устанавливаются руководителем учреждения на 20 процентов ниже размеров должностного оклада директора школы.

1.8. Выплаты компенсационного характера директору школы учреждения, заместителям директора школы устанавливаются в соответствии с подразделом 3 раздела II настоящего Положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

1.9. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера директора школы выделяется в бюджетной смете учреждения.

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

1.11. Количество должностных окладов руководителей учреждений, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, составляет до 45 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.

Конкретное количество должностных окладов определяется по типам учреждения и устанавливается на основании распоряжения заместителя Главы города, курирующего социальную сферу.

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителям учреждений может направляться на стимулирование труда работников учреждений. Направление указанных средств на иные

цели осуществляется по согласованию с главным управлением образования администрации города.

1.12. Распределение фонда стимулирования руководителей учреждений осуществляется ежеквартально комиссией по установлению стимулирующих выплат, образованной главным управлением образования администрации города (далее – комиссия).

1.13. Руководителям 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.

1.14. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для заместителей руководителя определены приложением № 3 к настоящему Примерному положению.

1.15. Размер персональных выплат заместителям руководителя определяется согласно приложению №4 к настоящему Примерному положению.

1.16. Выплаты стимулирующего характера для руководителей учреждений, за исключением выплат по итогам работы устанавливается сроком на шесть месяцев в процентах от должностного оклада.

1.17. Выплаты стимулирующего характера для заместителей директора школы, за исключением выплат по итогам работы устанавливаются руководителем учреждения сроком на 3 месяца.

Стимулирующие выплаты по итогам выплачиваются по итогам работы за календарный год.

1.18. Размер стимулирующих выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается и может выплачиваться заместителям руководителя по следующим основаниям:

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке
	наименование	индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	Процент освоения выделенных бюджетных средств	От 98 % до 99 %	70%
		От 99,1 % до 100 %	100%
Проведение ремонтных работ	Текущий ремонт	Выполнен в срок, качественно, в полном объеме	25%
	Капитальный ремонт		50%
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	Учреждение принято надзорными органами	Без замечаний	50%
Участие в	Наличие	Реализация проектов	100%

инновационной деятельности	реализуемых проектов		
Организация и проведение важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	Международные Федеральные Межрегиональные Региональные Внутри учреждения	100% 90% 80% 70% 60%

1.19. Заместителям директора школы размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом директора школы.

1.20. Руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам может оказываться единовременная материальная помощь по основаниям и в размере, установленном разделом II настоящего Положения

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

1.22. Выплата единовременной материальной помощи заместителям директора школы производится на основании приказа директора школы с учетом положений настоящего положения в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного образовательного
учреждения «Средняя
общеобразовательная школа №
55»

**Профессиональная квалификационная группа должностей
работников образования**

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		
		1800,00
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень		1896,00 *
2 квалификационный уровень		2104,00
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	2544,00
	при наличии высшего профессионального образования	2907,00
2 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	2668,00
	при наличии высшего профессионального образования	3049,00
3 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	2930,00
	при наличии высшего профессионального образования	3348,00
4 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	3214,00

	при наличии высшего профессионального образования	3673,00
--	---	---------

<*> - Для должности «младший воспитатель» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 2141,00 руб.

Минимальные размеры окладов специалистов и служащих общепрофессиональных должностей устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития от 29.05.2008 № 247н:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	1 896,00
2 квалификационный уровень	2 000,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	2 104,00
2 квалификационный уровень	2 312,00
3 квалификационный уровень	2 541,00
4 квалификационный уровень	3 207,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	2 312,00
2 квалификационный уровень	2 541,00
3 квалификационный уровень	2 790,00
4 квалификационный уровень	3 353,00

Минимальные размеры окладов должностей руководителей структурных подразделений 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 руководителей структурных подразделений	
1 квалификационный уровень	3 915,00
2 квалификационный уровень	4 207,00
3 квалификационный уровень	4 540,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
2 квалификационный уровень	2 312,00
3 квалификационный уровень	2 541,00
4 квалификационный уровень	3 207,00
5 квалификационный уровень	3 623,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	

5 квалификационный уровень	3 915,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	4 207,00
2 квалификационный уровень	4 873,00
3 квалификационный уровень	5 248,00

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 N 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	2541,00
	при наличии высшего профессионального образования	3207,00

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

Должности, отнесенные к ПКГ "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня"	1800,00
---	---------

Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности «заведующий библиотекой» устанавливается в размере 3915,0 рублей. 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 «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	1 629,00
2 квалификационный уровень	1 707,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	1 896,00
2 квалификационный уровень	2 259,00
3 квалификационный уровень	2 541,00
4 квалификационный уровень	3 061,00

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного образовательного
учреждения «Средняя
общеобразовательная школа № 55»

Размер
выплат стимулирующего характера
заместителям директора школы

Должности	Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	наименование	индикатор	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса		в соответствии с лицензией	10%
	наличие высококвалифицированных педагогических кадров		положительная динамика аттестации педагогических кадров на квалификационную категорию	10%
	обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда		отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	20%
	система непрерывного развития педагогических кадров		наличие и реализация программы развития педагогических кадров	20%

Сохранение здоровья учащихся в учреждении	организация обеспечения учащихся горячим питанием	отсутствие жалоб	10%
	создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей	организация и проведение мероприятий, способствующих здоровью учащихся	10%
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Обеспечение качества образования в учреждении	показатели качества по результатам аттестации	общеобразовательные учреждения – 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	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%

Приложение № 3
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного образовательного
учреждения «Средняя
общеобразовательная школа №
55»

Размер персональных выплат
заместителям учреждения

№ п/п	Виды персональных выплат	Размер выплат к окладу (должностному окладу)
1.	при наличии высшей квалификационной категории	20%
	при наличии первой квалификационной категории	15%
	при наличии второй квалификационной категории	10%
	опыт работы в занимаемой должности*:	
	от 1 года до 5 лет	5%
	при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения**	15%
	при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения**	20%
	при наличии почетного звания «Заслуженный учитель», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный мастер спорта», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный художник»**	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный»*	20%
2.	от 5 лет до 10 лет	15%
	при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения**	25%
	при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения**	30%
	при наличии почетного звания «Заслуженный учитель», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный мастер спорта», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный художник»**	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 педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения*	40%
	при наличии почетного звания «Заслуженный учитель», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный мастер спорта», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный художник»**	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 почетного звания профилю учреждения

Приложение № 3
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного образовательного
учреждения «Средняя
общеобразовательная школа №
55»

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по
виду экономической деятельности

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно
обеспечивающие выполнение основных функций для реализации которых создано
учреждение:

Учитель