



**Муниципальное автономное общеобразовательное
учреждение
«Средняя школа № 55»**

г. Красноярск, 660122, ул. Павлова, 70, тел. 235-50-13, e-mail: sch55@bk.ru

От работодателя:

Директор

МАОУ СШ № 55

МАОУ
СШ № 55

Мухамаева М. С.



От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МАОУ СШ № 55

Организация

Рудисова К.Ю.



ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

к Коллективному договору

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МАОУ СШ № 55
(с приложениями)**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение (далее - Положение) является Приложением к коллективному договору, регулирует порядок, условия оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 55» (далее по тексту - МАОУ СШ № 55), координацию деятельности которого осуществляет главное управление образования администрации города Красноярска.

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

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

1.3. МАОУ СШ № 55 в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования, а также размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы всех категорий работников.

1.4. Система оплаты труда работников МАОУ СШ № 55 включает в себя следующие элементы оплаты труда:

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

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

1.6. Для работников МАОУ СШ № 55, с которыми для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, заключаются срочные трудовые договоры, и оплата труда по которым полностью осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, система оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Положением в пределах указанных средств.

1.7. Размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников МАОУ СШ № 55, 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) учреждения.

1.8. Работникам МАОУ СШ № 55 в случаях, установленных настоящим Положением, осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

II. Оклады (должностные оклады) ставки заработной платы

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются руководителем МАОУ СШ № 55.

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

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1		2
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
-		3 334
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	6 029
	при наличии высшего	6 866

	профессионального образования	
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	8 234

*Для должности "младший воспитатель" минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 3 964 руб.

2.3. Минимальные размеры окладов специалистов и служащих общепрофессиональных 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 "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"	
1-й квалификационный уровень	3 511
2-й квалификационный уровень	3 704
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные 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 "Общепрофессиональные 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 охране труда" устанавливается в размере 4 282 руб.

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

2.4. 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	9 207
3-й квалификационный уровень	9 933
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	9 025
3-й квалификационный уровень	9 718

2.5. 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 "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"	
1-й квалификационный уровень	3 016
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

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

2.6.1. 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.

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

2.6.3. Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения, установленным в пункте 2.6.4 настоящего Положения и применяемым для установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются настоящим Положением с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в пределах фонда оплаты труда учреждения, на период времени выполнения работы, являющейся основанием для установления повышающего коэффициента.

2.6.4. Для педагогических 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
2	За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания:	
	для педагогических работников общеобразовательного учреждения;	10
	для педагогических работников дошкольного структурного подразделения образовательного учреждения	10

2.6.5. Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$$K = K1 + K2,$$

где:

$K1$ - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 1 таблицы пункта 2.8.4 настоящего Положения;

$K2$ - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 2 таблицы пункта 2.8.4 настоящего Положения.

Расчет повышающего коэффициента ($K2$) осуществляется следующим образом:

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат $< 15\%$, то $K2 = 0\%$;

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

$$K_2 = Q_1 / Q_{окл} \times 100\%,$$

где:

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

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

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

где:

Q - общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

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

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

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

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

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

3.3. В соответствии с Соглашением по регулированию социально-трудовых отношений между Правительством Красноярского края, Красноярским краевым союзом организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Красноярского края» и краевыми объединениями работодателей на 2020 – 2022 годы:

- п. 3.13. Предоставлять лицам, работающим в северных районах края, в качестве компенсации ежегодный дополнительный отпуск, установленный Законом Российской Федерации от 19.02.1993 N 4520-1 "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях", продолжительностью- 8 календарных дней.

- п. 3.14. Выплачивать в соответствии с действующим законодательством районный коэффициент и процентную надбавку к заработной плате работникам - 1,3 и 30% соответственно.

- п. 3.12. Выплачивать молодежи (лицам в возрасте до 30 лет) процентную надбавку к заработной плате в полном размере с первого дня работы в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях и остальных районах Севера,

где установлены районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате, если они прожили в этих районах не менее пяти лет.

3.4. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается работникам учреждения на основании результатов СОУТ.

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:

N 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
		20
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.

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 настоящим Положением, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- персональные выплаты (с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда));
- выплаты по итогам работы.

4.4. Средства, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляются учреждением на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, руководителю учреждения, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 1.6. раздела I настоящего Положения. Направление средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения производится с учетом недопущения превышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений.

4.5. Виды выплат должны отвечать уставным задачам учреждения МАОУ СШ № 55.

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

4.7. Руководитель МАОУ СШ № 55 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 (по дошкольному

структурному подразделению), ежеквартально (по общеобразовательному учреждению).

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 общеобразовательного учреждения определяются согласно приложению 1 к настоящему Положению; дошкольного структурного подразделения согласно **Приложению 2** к настоящему Положению.

4.11. При осуществлении выплат, предусмотренных пунктами 4.10, 4.15 могут применяться иные критерии оценки результативности и качества труда работников.

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 3** к настоящему Положению.

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

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

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

Исчисленная в соответствии с настоящим пунктом персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к

ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

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

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

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

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

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

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

4.15. При выплатах по итогам работы учитывается:

- объем освоения выделенных бюджетных средств;
- объем ввода законченных ремонтных объектов;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности 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 учреждений устанавливается в соответствии с приложением 4 к настоящему Положению.

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

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

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

где:

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

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

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

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

где:

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

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

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

$Q_{\text{стим}}$ не может превышать.

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

где:

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

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

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

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

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

где:

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

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

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

V. Единовременная материальная помощь

5.1. Работникам МАОУ СШ № 55 учреждений в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться выплата единовременной материальной помощи.

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

Единовременная материальная помощь работникам учреждений оказывается по решению руководителя учреждения в связи 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 учреждения, его заместителей.

6.1. Оплата труда руководителя МАОУ СШ №55 учреждения, его заместителей 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 обеспечивается не превышение предельного уровня соотношения, установленного в соответствии с пунктом 6.27 настоящего раздела, при условии выполнения руководителем, заместителем руководителя 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.

6.3. Группа по оплате труда руководителя учреждения определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу учреждения, а также иных показателей, учитывающих численность работников учреждения, наличие структурных подразделений, техническое обеспечение учреждения и другие факторы, в соответствии с приложением № 5 к настоящему Положению.

6.4. Руководителю учреждения группа по оплате труда 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, согласно **Приложению № 6** к настоящему Положению.

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 руководителей устанавливаются руководителем МАОУ СШ № 55 учреждения на 20% ниже размера должностного оклада руководителя учреждения.

6.9. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения, его заместителям 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 руководителю учреждения выделяется в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения.

6.11. Объем средств на указанные цели определяется в кратном отношении к размерам должностного оклада руководителя учреждения.

6.12. Количество должностных окладов руководителя учреждения, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, 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 руководителям учреждений направляется на стимулирование труда работников учреждений.

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 в городе представляют в комиссию аналитическую информацию о показателях деятельности учреждения, в том числе включающую мнение органов самоуправления образовательного учреждения, являющуюся основанием для установления стимулирующих выплат руководителю.

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.

6.17. Руководителю учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда устанавливаются 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.

6.17.1. Размер стимулирующих выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ руководителю учреждения снижается в случае наличия дисциплинарного взыскания не снятого на момент принятия решения комиссией:

- в виде замечания - на 10%;
- в виде выговора - на 20%.

В случае наличия одновременно двух и более видов дисциплинарных взысканий размер процентов, на которые снижаются стимулирующие выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ суммируется, но не более чем на 30%.

6.18. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для руководителя, его заместителей по общеобразовательному учреждению устанавливаются согласно **Приложению № 7** к настоящему Положению, его заместителей по дошкольному образовательному структурному подразделению учреждения устанавливаются согласно приложению № 8 к настоящему Положению,

6.19. Руководителю, его заместителям МАОУ СШ № 55 устанавливаются следующие виды персональных выплат:

N п /п	Виды персональных выплат	Размер выплат к окладу (должностному окладу)
1	При наличии высшей квалификационной категории при наличии первой квалификационной категории	20% 15%
2	Сложность, напряженность и особый режим работы, наличие филиалов: до 3 свыше 3	15% 45%
3	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**"	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный"*	20%
	от 5 лет до 10 лет	15%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения**	25%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения**	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный**"	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный"**	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**"	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

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

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

6.21. Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается и может выплачиваться руководителю учреждения, его заместителям по следующим основаниям:

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		размер к окладу (должностному окладу), ставке
	наименование	индикатор	
1	2	3	4
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 инновационной деятельности	наличие реализуемых проектов	реализация проектов	100%
Организация	наличие	международные	90%
		федеральные	80%

и проведение важных работ, мероприятий	важных работ, мероприятий	межрегиональ ные	70%
		региональные	60%
		внутри учреждения	50%
Повышение эффективно сти (сокращение) бюджетных расходов	проведени е мероприятий по снижению потребления коммунальных услуг (ресурсос бережение) без учета благоприятных погодных условий	уменьшение объема фактически потребляемых учреждением энергоресурсов не менее чем на 3% в год	10%

6.22. Заместителям руководителя размер стимулирующих выплат устанавливается приказом руководителя соответствующего учреждения.

6.23. Руководителю учреждения, его заместителям оказывается единовременная материальная помощь по основаниям и в размере, установленном разделом V настоящего Положения.

6.24. 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.

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

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

Выплаты стимулирующего характера руководителю 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 руководителю учреждения 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 руководителя учреждения и выплачиваются ежемесячно:

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		размер (%) от доходов полученной организацией от приносящей доход деятельности
	наименование	индикатор	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Доход, полученный организацией от приносящей доход деятельности	доля доходов организации от приносящей доход деятельности в отчетном квартале к объему 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

6.27. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя) определяется главным управлением образования администрации города в размере, не превышающем размера, установленного **Приложением № 9** к настоящему Положению.

Приложение 1
к Положению
об оплате труда работников
МАОУ СШ № 55

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 общеобразовательного структурного подразделения МАОУ СШ № 55

Должность	Условия		Балл	Подтверждающий документ	Периодичность выплат	
Учитель, преподаватель-организатор (ОБЖ), педагог дополнительного образования, педагог-организатор, инструктор по физической культуре, воспитатель ГПД	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач					
	Организация проектной и исследовательской, творческой, инновационной деятельности учащихся	Представление работ на конференциях, конкурсах исследовательских работ и проектов разного уровня, защите творческих работ и проектов, проектных семинарах (за 1 учащегося, если не стали призерами):			При наличии копии диплома (грамоты, сертификата)	1 раз в квартал
районный уровень			2			
муниципальный уровень			3			
региональный уровень			4			
федеральный уровень			5			
международный уровень			7			
		школьный уровень		2	При наличии приказа	1 раз в квартал
		районный уровень		3		

Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Участие педагогов в работе проектных, творческих группах	муниципальный уровень	4		
		региональный уровень	5		
	Наставническая работа	Сопровождение молодого специалиста – тиражирование опыта	3	По представлению руководителя ШМО	1 раз в квартал
	Участие в экспертной работе (в составе жюри) при проведении конкурсов, олимпиад, НОУ	школьный уровень	1	При наличии приказа	1 раз в квартал
		районный уровень	2		
		муниципальный уровень	3		
		региональный уровень	4		
		федеральный уровень	5		
	Руководство объединениями педагогов	Методическим советом	5	При наличии и выполнении плана работы	В течение года
		Профсоюзной организацией	5		
Экспертной комиссией по распределению СЧФОТ		5			
МО школы		5			
МО района		10			
Эффективная организация учителем внеурочной деятельности во второй половине дня	Разработка программ внеурочной деятельности, дополнительного образования и их реализация	Организация занятий, кружков, секций, клубов (не оплачиваемых из бюджета) (за каждый недельный час работы)	2	При наличии программы, журнала проведенных мероприятий	В течение года
	Разработка комплекса неурочных мероприятий и их реализация	Организация и проведение неурочных мероприятий (за каждый комплекс)	2	Наличие сценария, фотоматериалов, наличие приказа	1 раз в квартал
	Призеры и победители творческих конкурсов, спортивных соревнований, мероприятий патриотической	школьный уровень	1	При наличии копии диплома (грамоты, сертификата)	1 раз в квартал
		районный уровень	2		
		муниципальный уровень	2		
		региональный уровень	3		
федеральный уровень	3				

	направленности (за каждого)	Международный уровень	3			
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы						
Стабильность и рост качества обучения,	Призеры в научно-практических конференциях, конкурсах исследовательских работ и проектов разного уровня, победители предметных олимпиад, интеллектуальных конкурсов	школьный уровень	2	При наличии копии диплома (грамоты, сертификата)	1 раз в квартал	
		районный уровень	4			
		муниципальный уровень	6			
		региональный уровень	8			
		федеральный уровень	10			
		Международный уровень	14			
	Качество успеваемости ГИА	Качество по итогам выполнения			По представлению заместителя директора	В течение года
		ГИА (9 кл.)(при 100% выполнении)				
		не ниже 50% по предметам	3			
		не ниже 70%	5			
		ср. балл ЕГЭ(при 100% выполнении):				
		Выше городского по				
		математике	3			
		русскому языку	3			
		100б (за каждого ученика)	5			
	Участие в проведении независимой экспертизы	Качество по итогам выполнения диагностических заданий			По представлению заместителя директора	В течение года
		Начальная школа				
		Не ниже 65%	2			
		Не ниже 75%	3			
		Не ниже 85%	4			
		Старшая школа				
Не ниже 55%		2				
Не ниже 65%	3					

		Не ниже 75%	4		
Предъявление образовательных практик на педагогических, методических советах, семинарах и других мероприятиях различного уровня	Уровень предъявления образовательных практик (педагогический, методический совет, методическое объединение, мастерские, мастер-классы, открытый урок, классный час, обучающий семинар, методический отчет и т.д.)	Школьный уровень	2	При наличии выписки из протокола, представление заместителя директора, сертификат, представление руководителя МО	1 раз в квартал
		Районный уровень	4		
		Муниципальный уровень	6		
		Региональный уровень	8		
		Федеральный уровень	10		
	Презентация результатов работы в форме статьи,	Одна публикация (в зависимости уровня)		При наличии копии текста статьи с выходными данными	1 раз в квартал
		школьный	3		
		Интернет	3		
		муниципальный	5		
	Выплаты за качество выполняемых работ				
Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Участие в конкурсе профессионального мастерства	3	При наличии копии диплома (грамоты, сертификата)	В течение года
		Победа в конкурсе профессионального мастерства:			
		школьный уровень	5		
		муниципальный уровень	7		
		региональный уровень	10		
		федеральный уровень	15		

	Работа в электронном журнале (своевременно, без замечаний)	По представлению зам.директора	2	При наличии представления зам.директора	1 раз в квартал	
	Участие во внеплановых мероприятиях, действия во внеплановых обстоятельствах, мобильность, оперативность и пр. (связанных с производственной необходимостью/ значимостью для развития школы) во внеучебное время	Участие во внеплановых мероприятиях на основании распоряжения (приказа), представления зам. Директора (за каждое)	2	При наличии копии распоряжения (приказа), представления зам. директора (за каждое)	1 раз в квартал	
педагог-психолог, социальный педагог, учитель-логопед, учитель-дефектолог, тьютор	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач					
	Сопровождение учащихся в образовательном процессе	Руководство психолого-медико-социальной службой, психолого-медико-педагогическим консилиумом, советом профилактики, деятельность уполномоченного по правам участников образовательного процесса	Работа в соответствии с положениями и планом	5	При наличии копии приказа	В течение года
		Проведение мероприятий для родителей	За каждое мероприятие	5	При наличии сценария, плана, фотоматериалов, по представлению заместителя директора	1 раз в квартал
		Обследование условий жизни семей учащихся, находящихся в трудной жизненной ситуации	Акты обследования, отчеты	5	Наличие копий актов	1 раз в квартал

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению учащихся	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	За участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	1	При наличии копии диплома (грамоты, сертификата)	1 раз в квартал
		Призовое место в конкурсе проектов и программ:			
		районный уровень	2		
		муниципальный уровень	4		
		региональный уровень	6		
		федеральный уровень	8		
	Презентация результатов работы в форме статьи,	Одна публикация (в зависимости уровня)		При наличии копии текста статьи с выходными данными	1 раз в квартал
		школьный	3		
		Интернет	3		
		муниципальный	5		
Выплаты за качество выполняемых работ					
Повышение мотивации к обучению	Снижение пропусков без уважительной причины учащихся, состоящих на ВШК, ОДН, СОП	За 1% по школе	3	по представлению заместителя директора	1 раз в квартал
	Благоприятный психологический климат в классах	Уменьшение числа конфликтных ситуаций среди учащихся на 1%	3	по представлению заместителя директора	1 раз в квартал

	Участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Участие в конкурсе профессионального мастерства, внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов	3	При наличии копии диплома (грамоты, сертификата)	В течение года	
Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения учащихся	Уровень предъявления образовательных практик (мастерские, мастер-классы, открытый урок, обучающий семинар, методический отчет)	Победа в конкурсе профессионального мастерства:		При наличии копии диплома (грамоты, сертификата)	В течение года	
		школьный уровень	5			
		муниципальный уровень	7			
		региональный уровень	10			
		федеральный уровень	15		При наличии выписки из протокола, представление заместителя директора, сертификат, представление руководителя МО	1 раз в квартал
		Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов				
		школьный уровень	2			
		Районный уровень	4			
		муниципальный уровень	6			
		региональный уровень	8			
	федеральный уровень	10				
Создание безопасной и здоровьесохраняющей среды в учреждении	Реализация целевой программы «Безопасная школа», проведение мероприятий в рамках программы	за одно мероприятие	5		1 раз в квартал	

	Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Участие во внеплановых мероприятиях, действия во внеплановых обстоятельствах, мобильность, оперативность и пр. (связанных с производственной необходимостью/ значимостью для развития школы) во внеучебное время	Участие во внеплановых мероприятиях на основании распоряжения (приказа), представления зам. Директора (за каждое)	2	При наличии копии распоряжения (приказа), представления зам. директора (за каждое)	1 раз в квартал
Педагог-библиотекарь	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач					
	Создание системы работы по повышению мотивации учащихся к чтению	Количество учащихся и работников учреждения, пользующихся фондом библиотеки	Не менее 80%	3	При наличии копии журнала посещаемости	В течение года
	Совершенствование информационно-библиотечной системы учреждения	Создание программы развития информационно-библиографического пространства учреждения	Наличие программы развития	5	При наличии копии приказа утверждения программы	В течение года
		Обеспечение учащихся учебниками в соответствии с утвержденным порядком	100%	5	По представлению заместителя директора	В течение года
		Соблюдение законодательства в области книгообеспечения	Отсутствие жалоб	5	По представлению заместителя директора	1 раз в квартал
	Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Руководство объединениями педагогов	Обеспечение работы в соответствии с планом		При наличии и выполнении плана работы	В течение года
Методическим советом			5			
Профсоюзной организацией			5			

		Экспертной комиссией по распределению СЧФОТ	5			
		МО школы	5			
		МО района	10			
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы						
Сохранность библиотечного фонда учреждения	Количество списываемой литературы библиотечного фонда	менее 20% фонда	3	Копии оборотной ведомости	1 раз в квартал	
Осуществление текущего информирования коллектива педагогов и учащихся	Проведение уроков информационной культуры	В соответствии с планом (за каждый)	2	Наличие сценария, фотоматериалов, наличие приказа	1 раз в квартал	
	Проведение дней информирования	Не менее 1 раза в месяц	3	Наличие сценария, фотоматериалов, наличие приказа	1 раз в квартал	
	Организация тематических выставок	Не менее 1 раза в месяц	3	Наличие фотоматериалов, наличие приказа	1 раз в квартал	
Участие в разработке и реализации проектов, программ, направленных на повышение эффективности деятельности библиотеки	Разработка и реализация проектов и программ	Реализация проекта, программы		При наличии копии приказа утверждения программы	1 раз в квартал	
		школьный уровень	2			
		районный уровень	4			
		муниципальный уровень	6			
		региональный уровень	8			
	Призовое место в конкурсе проектов и программ:		муниципальный уровень	3	При наличии копии диплома (грамоты, сертификата)	1 раз в квартал
			региональный уровень	5		
			федеральный уровень	7		
	Организация и проведение мероприятия в соответствии с образовательным проектом, оформление выставки		школьного уровня	3	Наличие фотоматериалов, наличие приказа	1 раз в квартал
			муниципального уровня	5		
регионального уровня			7			

Выплаты за качество выполняемых работ						
Высокий уровень профессионального мастерства	Систематическая работа по повышению педагогического мастерства (курсы повышения квалификации, семинары, самообразование), использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов	3	При наличии выписки из протокола, представление заместителя директора, сертификат, представление руководителя МО	1 раз в квартал	
	Участие в конкурсах профессионального мастерства, Использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Участие в конкурсе профессионального мастерства		3	При наличии копии диплома (грамоты, сертификата)	В течение года
		Победа в конкурсе профессионального мастерства:				В течение года
		школьный уровень	5			
		районный уровень	7			
		муниципальный уровень	10			
	региональный уровень	15				
Воспитатель дошкольного подразделения, старший воспитатель дошкольного подразделения, инструктор по ФК дошкольного подразделения, музыкальный руководитель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач					
	Санитарно-гигиенические условия в групповом помещении	отсутствию замечаний администрации, медперсонала, надзорных органов	2	По представлению руководителя дошкольного отделения	1 раз в квартал	
	Соблюдение требований, предъявляемых к организации предметно-развивающей среды (мобильность, сезонность, безопасность, эстетичность и др.)	Соответствие требованиям ФГОС	2	По представлению старшего воспитателя	1 раз в квартал	

Обеспечение методического уровня организации процесса	Участие педагогов в работе проектных, творческих группах	школьный уровень	2	При наличии приказа	1 раз в квартал
		районный уровень	3		
		муниципальный уровень	4		
		региональный уровень	5		
	Наставническая работа	Сопровождение молодого специалиста – тиражирование опыта	3	По представлению руководителя ШМО	1 раз в квартал
	Участие в экспертной работе (в составе жюри) при проведении конкурсов	школьный уровень	1	При наличии приказа	1 раз в месяц по факту участия
		районный уровень	2		
		муниципальный уровень	3		
		региональный уровень	4		
		федеральный уровень	5		
	Руководство объединениями педагогов	Методическим советом	5	При наличии и выполнении плана работы	В течение года
		Профсоюзной организацией	5		
		Экспертной комиссией по распределению СЧФОТ	5		
		МО школы	5		
		МО района	10		
Разработка программ дополнительного образования и их реализация	Организация занятий, кружков, секций, клубов (не оплачиваемых из бюджета) (за каждый недельный час работы)	2	При наличии программы, журнала проведенных мероприятий	В течение года	
	Призеры и победители творческих конкурсов, спортивных соревнований, мероприятий патриотической направленности (за каждого)	школьный уровень	1	При наличии копии диплома (грамоты, сертификата)	1 раз в квартал
		районный уровень	2		
муниципальный уровень		2			
региональный уровень		3			
федеральный уровень		3			
международный уровень		3			
Эффективная организация воспитателем деятельности					

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	отсутствие травм, несчастных случаев	отсутствие травм, несчастных случаев	2	По представлению специалиста по ОТ, заместителя директора	1 раз в квартал
	низкий уровень заболеваемости:	От 9% до 15%	10	Копия табеля посещаемости	1 раз в квартал
От 15% до 20%		2			
Эффективность работы с родителями (законными представителями)	посещаемость детей	не менее 80%	8	Копия табеля посещаемости	1 раз в квартал
		100%	10		
	Организация родителей для проведения различных мероприятий		5	По представлению заместителя директора	1 раз в квартал
	Проведение индивидуальных консультаций, тестирование, анкетирование, показ фрагментов коррекционно-развивающих занятий		5	По представлению заместителя директора	1 раз в квартал
	Оформление информационных стендов для родителей: эстетичность, содержательность, обновление материала в уголке – 1 раз в неделю – выставки детских работ –		10	По представлению заместителя директора	1 раз в квартал
Сопровождение воспитанников, обучающихся в образовательном процессе	Работа с детьми-инвалидами и детьми групп кратковременного пребывания	За каждого ребенка	10	Копия табеля посещаемости	1 раз в квартал

	Написание психолого-педагогических представлений и характеристик на ПМПК различного уровня	За каждого ребенка	5	Копии характеристик на воспитанников	1 раз в квартал
Предъявление образовательных практик на педагогических, методических советах, семинарах и других мероприятиях различного уровня	Уровень предъявления образовательных практик (педагогический, методический совет, методическое объединение, мастерские, мастер-классы, открытое занятие, обучающий семинар, методический отчет и т.д.)	Школьный уровень	2	При наличии выписки из протокола, представление заместителя директора, сертификат, представление руководителя МО	1 раз в квартал
		Районный уровень	4		
		Муниципальный уровень	6		
		Региональный уровень	8		
		Федеральный уровень	10		
	Презентация результатов работы в форме статьи,	Одна публикация (в зависимости уровня)		При наличии копии текста статьи с выходными данными	1 раз в квартал
		школьный	3		
		Интернет	3		
			муниципальный	5	
Выплаты за качество выполняемых работ					
Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Участие в конкурсе профессионального мастерства	3	При наличии копии диплома (грамоты, сертификата)	В течение года
		Победа в конкурсе профессионального мастерства:			
		школьный уровень	5		
		муниципальный уровень	7		
		региональный уровень	10		
		федеральный уровень	15		

		Участие во внеплановых мероприятиях, действия во внеплановых обстоятельствах, мобильность, оперативность и пр. (связанных с производственной необходимостью/ значимостью для развития школы)	Участие во внеплановых мероприятиях на основании распоряжения (приказа), представления зам. директора (за каждое)	5	При наличии копии распоряжения (приказа), представления зам. директора (за каждое)	1 раз в квартал
	Осуществление дополнительных работ	Участие в соответствующем периоде выполнения важных работ, мероприятий	Оформление групповых помещений	10	При наличии представления заместителя директора	1 раз в квартал
Пошив костюмов			10			
Использование компьютерных технологий при разработке занятий			5			
Специалист по кадрам, секретарь-машинистка, юристконсульт, лаборант, оператор ЭВМ, системный администратор, диспетчер, делопроизводитель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач					
	Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий (КИАСУО, красталант, одаренные дети)	Ведение баз автоматизированного сбора информации	Отсутствие замечаний по ведению баз автоматизированного сбора информации	100	По представлению директора, заместителя директора	1 раз в квартал
	Ведение документации учреждения	Полнота и соответствие нормативным и регламентирующим работу актам	Отсутствие замечаний администрации учреждения, контролирующих или надзорных органов	30	По представлению директора, заместителя директора	1 раз в квартал

Своевременная подготовка локальных нормативных актов учреждения, финансово-экономических документов	Соответствие нормам действующего законодательства	100%	30	По представлению директора, заместителя директора	1 раз в квартал
Оформление документов для участия в краевых и федеральных программах, проектах, конкурсах	Соответствие заданным нормам	100%	30	По представлению директора, заместителя директора	1 раз в квартал
Выплаты за качество выполняемых работ					
Содержание документации в строгом соответствии с требованиями	Состояние хранения и исполнения документации	Отсутствие предписаний контролирующих или надзирающих органов	40	По представлению директора, заместителя директора	1 раз в квартал
		Отсутствие замечаний администрации учреждения	20	По представлению директора, заместителя директора	1 раз в квартал
	Создание в учреждении единых требований к оформлению документов, системы документооборота	Разработка регламентов по созданию внутренних документов (за каждый регламент)	30	По представлению директора, заместителя директора	1 раз в квартал
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
Техническое и программное обеспечение и использование в работе учреждения	Использование технических средств в работе, использование программного обеспечения	Автоматизация направлений работы с документацией (за каждое направление)	30	По представлению директора, заместителя директора	Ежегодно
Оперативность	Оперативное исполнение заданий, отчетов, поручений	Выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества	30	По представлению директора, заместителя директора	1 раз в квартал

	Участие во внеплановых мероприятиях, действия во внеплановых обстоятельствах, мобильность, оперативность и пр. (связанных с производственной необходимостью/ значимостью для развития школы)	Участие во внеплановых мероприятиях на основании распоряжения (приказа), представления зам. директора (за каждое)	2	При наличии копии распоряжения (приказа), представления зам. директора (за каждое)	По факту 1 раз в месяц	
Специалист в области охраны труда	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач					
	проведение профилактических работ по предупреждению производственного травматизма	контроль за соблюдением в учреждении правовых актов по охране труда	отсутствие замечаний	10	по представлению заместителя директора	1 раз в квартал
		отсутствие производственных травм	отсутствие травм	20	по представлению заместителя директора	1 раз в квартал
	проведение теоретических занятий по соблюдению требований безопасности	оценивается по факту проведения занятий	1 занятие	5		1 раз в квартал
			свыше 1		1 раз в квартал	
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
	составление и предоставление отчетности по охране труда в срок и по установленным формам	оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний	0 замечаний	30	по представлению заместителя директора	1 раз в квартал
	инициативный подход к работе	предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов	1 предложение	10	по представлению заместителя директора	1 раз в квартал
	Выплаты за качество выполняемых работ					
	соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда, правил внутреннего трудового распорядка	обоснованные зафиксированные замечания	отсутствие замечаний	30	по представлению заместителя директора	1 раз в квартал

	Оперативность	Участие во внеплановых мероприятиях, действия во внеплановых обстоятельствах, мобильность, оперативность и пр. (связанных с производственной необходимостью/ значимостью для развития школы)	Участие во внеплановых мероприятиях на основании распоряжения (приказа), представления зам. директора (за каждое)	10	При наличии копии распоряжения (приказа), представления зам. директора (за каждое)	1 раз в квартал
Повар, шеф-повар	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач					
	Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзирающих органов	Отсутствие предписаний контролирующих органов	0	40	Ежеквартально	1 раз в квартал
			Устранение предписаний в установленные сроки	20	Ежеквартально	1 раз в квартал
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
	Снижение уровня заболеваемости воспитанников, обучающихся	Снижение количества заболевших воспитанников. обучающихся	Отсутствие вспышек заболеваний	20	1 раз в квартал	1 раз в квартал
	Повышение культуры питания воспитанников, обучающихся	Проведение совместных занятий с педагогами по правильному питанию	1 занятие	10	1 раз в квартал	1 раз в квартал
	Выплаты за качество выполняемых работ					
Качество приготовления пищи, эстетическое оформление блюд	Отсутствие жалоб, отказов детей от приема пищи	0	40	1 раз в квартал	1 раз в квартал	

	Оперативность	Участие во внеплановых мероприятиях, действия во внеплановых обстоятельствах, мобильность, оперативность и пр. (связанных с производственной необходимостью/ значимостью для развития школы)	Участие во внеплановых мероприятиях на основании распоряжения (приказа), представления зам. директора (за каждое)	2	При наличии копии распоряжения (приказа), представления зам. директора (за каждое)	1 раз в квартал
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, дворник, уборщик служебных помещений, заведующий хозяйством, кладовщик, подсобный рабочий, рабочий по стирке и ремонту спецодежды, гардеробщик, сторож	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач					
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности	Своевременное оповещение администрации об отсутствии в учебных кабинетах, групповых, бытовых, хозяйственных и других помещениях оборудования и инвентаря, в соответствии с требованиями правил и норм безопасности жизнедеятельности, стандартам безопасности труда	Отсутствие замечаний администрации учебного заведения, надзорных органов, аварии	30	по представлению заместителя директора, завхоза	1 раз в квартал
Качественное и своевременное обеспечение соответствия санитарно-гигиеническим требованиям к условиям обучения в общеобразовательном учреждении (СанПиН) в части обеспечения температурного, светового режима,		Соблюдение графиков текущей и генеральной уборки, режима проветривания	30	по представлению заместителя директора, завхоза	1 раз в квартал	

	режима подачи питьевой воды и т.д.				
	Качественное и своевременное обеспечение соответствия требованиям пожарной безопасности	Соблюдение регламента обслуживания пожарной сигнализации, своевременность подачи заявок на устранение неполадок	30	по представлению заместителя директора, завхоза	1 раз в квартал
Обеспечение сохранности имущества и его учет		Отсутствие замечаний по утрате и порче имущества	10	по представлению заместителя директора, завхоза	1 раз в квартал
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
Оперативность работы	Оперативное выполнение работ	Выполнение заданий, поручений ранее установленного срока без снижения качества	10	по представлению заместителя директора, завхоза	1 раз в квартал
Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	Свыше 10 часов в месяц	20	по представлению заместителя директора, завхоза	1 раз в квартал
	погрузочно-разгрузочные работы	Свыше 10 часов в месяц	20	по представлению заместителя директора, завхоза	1 раз в квартал
	Проведение работ, связанных с ликвидацией аварий	Своевременно, качественно, без материального ущерба	30	по представлению заместителя директора, завхоза	1 раз в квартал
Выплаты за качество выполняемых работ					
Ресурсосбережение при выполнении работ	Осуществление рационального расходования материалов	Экономия материальных средств	10	по представлению заместителя директора, завхоза	1 раз в квартал
	Бесперебойная и безаварийная работа систем жизнеобеспечения	Отсутствие замечаний по бесперебойной и безаварийной работе систем жизнеобеспечения	20	по представлению заместителя директора, завхоза	1 раз в квартал

	Инициатива и творческий подход к организации работ	Предложения администрации учебного заведения по рациональному использованию имущества и материалов	1	5	по представлению заместителя директора, завхоза	1 раз в квартал
	Благоустройство территории учреждения	Спортивный городок, зеленая зона, ландшафтный дизайн	Работа по благоустройству свыше 30 часов в летний период	30	по представлению заместителя директора, завхоза	Ежегодно

**Приложение 3
к Положению
об оплате труда работников**

Виды и размеры персональных выплат работникам учреждения

N п/п	Виды и условия персональных выплат	Размер к окладу (должностному окладу)*
1	2	3
1	Выплата за опыт работы в занимаемой должности*(2):	
	от 1 года до 5 лет	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологи, искусствоведения*(3)	15%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологи, искусствоведения*(3)	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения*(3)	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный"*(2), при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	20%
	от 5 до 10 лет	15%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологи, искусствоведения*(3)	25%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологи, искусствоведения*(3)	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения*(3)	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный"*(2), при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	30%
	свыше 10 лет	25%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологи, искусствоведения*(3)	35%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологи, искусствоведения*(3)	40%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения*(3)	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный"*(2), при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	40%
2	Специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с муниципальными образовательными учреждениями, муниципальными учреждениями для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи, либо продолжающим работу в образовательном учреждении, персональная выплата устанавливается на первые пять лет работы с даты окончания учебного заведения	20%

3	Краевые выплаты воспитателям образовательных учреждений, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования детей*(4)	718,4 руб.
4	Шеф-поварам за контроль качества поставляемых продуктов при организации питания	20%
5	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%
6	Учителям и иным педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя*(5)	2 700 руб.
7	Учителям и иным педагогическим работникам за заведование элементами инфраструктуры*(6):	
	кабинетами, лабораториями	10%
	учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами	20%
8	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*(7)	
	в одном классе	5 000 руб.
	в двух и более классах	10 000 руб.

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

*(2) Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются.

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

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

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

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

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

*(5) Размер выплаты педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя определяется исходя из расчета 2 700,0 рубля в месяц за выполнение функций классного руководителя, куратора в классе (группе) с наполняемостью не менее 25 человек, за исключением классов (групп), комплектование которых осуществляется в соответствии с постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 10.07.2015 N 26 "Об утверждении СанПиН 2.4.2.3286-15 "Санитарно-эпидемиологические

требования к условиям и организации обучения и воспитания в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья".

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

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

*(7) 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.

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

Приложение 4
к Положению
об оплате труда работников МАОУ СШ № 55

Виды и размеры выплат
по итогам работы работникам МАОУ СШ № 55

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		количество баллов
	наименование	индикатор	
1	2	3	4
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств	25
		95% выделенного объема средств	50
Объем ввода законченных ремонт объектов	текущий ремонт капитальный ремонт	выполнен в срок, в полном объеме	25
			50
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	применение нестандартных методов работы	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

Приложение 5
к Положению
об оплате труда работников МАОУ СШ № 55

**Объемные показатели,
характеризующие работу учреждения, а также иные показатели, учитывающие численность
работников учреждения, наличие структурных подразделений, техническое обеспечение
учреждения и другие факторы**

1. К показателям для отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей учреждений относятся показатели, характеризующие масштаб учреждения:

численность работников учреждения;

количество обучающихся (детей);

показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

2. Объем деятельности каждого учреждения при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по показателям для отнесения учреждений к группам по оплате труда.

Группа по оплате труда руководителей учреждений определяется исходя из следующей суммы баллов:

N п/п	Тип (вид) учреждения	Группы по оплате труда руководителей учреждений (по сумме баллов)			
		I группа	II группа	III группа	IV группа
2	Общеобразовательные учреждения	свыше 500	от 351 до 500	от 201 до 350	до 200

3. Учреждения относятся к I, II, III или IV группе по оплате труда руководителей по сумме баллов,

4. Группа по оплате труда руководителей учреждений определяется на основании документов, подтверждающих наличие объемов работы учреждения на 01 января текущего года.

При этом контингент обучающихся (детей) учреждений определяется:

по общеобразовательным учреждениям - по списочному составу на начало учебного года;

Для определения суммы баллов за количество групп в дошкольных образовательных учреждениях учитывается их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 01 января на установленную предельную наполняемость групп.

5. Показатели для отнесения образовательных учреждений к группам по оплате труда руководителей учреждений:

Показатели	Условия	Количество баллов
1	2	3
1. Количество обучающихся, воспитанников в учреждениях	за каждого: обучающегося воспитанника	0,3 0,5
2. Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования:		
в многопрофильных	за каждого обучающегося	0,3
в однопрофильных: клубах (центрах, станциях) юных туристов, натуралистов; учреждениях дополнительного образования спортивной направленности, оздоровительных лагерях всех видов	за каждого обучающегося	0,5
3. Количество лицензированных программ	за каждую программу	0,5

4. Количество работников в учреждении	дополнительно за каждого работника, имеющего:	
	первую квалификационную категорию	0,5
	высшую квалификационную категорию	1
	ученую степень	1,5
5. Наличие филиалов учреждения с количеством обучающихся (детей)	за каждое указанное структурное подразделение	
	до 100 человек	20
	от 100 до 200 человек	30
	свыше 200 человек	50
6. Наличие оснащенных производственным и учебно-лабораторным оборудованием и используемых в образовательном процессе учебных кабинетов	за каждый класс	15
7. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений	за каждый вид	15
8. Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой (пищеблока), изолятора, кабинета психолога, логопеда	за каждый вид	15
9. Наличие автотранспортных средств	за каждую единицу	3, но не более 30
10. Наличие загородных объектов (лагерей)	находящихся на балансе учреждения	30
11. Наличие учебных мастерских, теплиц, используемых в реализации образовательной программы	за каждый вид	50
12. Наличие собственных котельной, очистных сооружений	за каждый вид	10
13. Наличие обучающихся в общеобразовательных учреждениях, получающих бесплатную услугу по лицензированной программе дополнительного образования	за каждого обучающегося	0,5
14. Наличие в учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных (коррекционных образовательных учреждений (классов, групп))	за каждого обучающегося (воспитанника)	1
15. Наличие в учебных заведениях библиотеки с читальным залом	на 15 мест (не менее)	15

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

Типы и виды учреждений	Должности работников учреждений
Общеобразовательные учреждения (начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования)	Учитель
Дошкольное учреждение	воспитатель

Приложение 7
к Положению
об оплате труда работников МАОУ СШ № 55

**Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления,
критерии оценки результативности и качества деятельности общеобразовательного учреждения, дошкольного структурного
подразделения
для руководителя, его заместителей**

Должности	Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Руководитель	выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	инфраструктурные условия	безопасность образовательной деятельности	отсутствие обоснованных жалоб на организацию питания потребителей услуг	3%
			отсутствие несчастных случаев, травматизма детей и взрослых	3%
			приемка учреждений к новому учебному году в соответствии с графиком	10%
		реализация плана мероприятий ("дорожной карты") по решению задач городской педагогической конференции	исполнение мероприятий по плану образовательного учреждения	10%
		информационная открытость образовательного учреждения	полнота и достоверность информации на официальном сайте	5%
		дизайн образовательной среды	включение инфраструктурного проекта в каталог инфраструктурных решений и проектов	5%
		качество образовательной среды	выполнение плана мероприятий по итогам независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности	5%
		внедрение эффективных управленческих практик	наличие у образовательного учреждения статуса городской площадки	7%
		тиражирование инновационных разработок региональных и федеральных площадок	наличие реализованных программ мероприятий (семинаров, конференций, фестивалей и т.д.)	3%
кадровое обеспечение	работа с молодыми педагогами	наличие проектов, программ, стажерских площадок по работе с молодыми педагогами (федеральный, региональный, муниципальный)	5%	

			уровень)	
		участие педагогических работников в городских профессиональных конкурсах	наличие участников, победителей	2% 5%
		обеспечение принципа "открытости" системы оплаты труда в учреждении	отсутствие обоснованных жалоб	5%
		выполнение в полном объеме, без замечаний поручений зафиксированных в протоколе, приказе	1 поручение	5%
		участие в городских коллегиальных органах и группах	включение в советы, проектные группы, оргкомитеты	5%
		профессиональные достижения руководителя	участие в мероприятиях муниципального, регионального и международного уровня: 1 выступление (публикация) 2 и более выступлений (публикаций)	2% 5%
			личные победы в профессиональных конкурсах (1-3 место)	5%
	выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	образовательные результаты	учебные результаты	отсутствие выпускников 9 классов, не получивших аттестаты	3%
			отсутствие выпускников 11 классов, не получивших аттестаты	3%
			отсутствие жалоб при приеме, переводе обучающихся в 10 класс	5%
			отсутствие обучающихся, оставленных на второй год обучения и переведенных в следующий класс условно	3%
			применение электронного обучения, дистанционных образовательных технологий при реализации образовательных программ	5%
			отсутствие обоснованных жалоб по заполнению электронного журнала	3%
		внеучебные результаты	наличие победителей и призеров (олимпиады, конкурсы): международный и всероссийский уровень региональный уровень	5% 2%

			муниципальный уровень	2%
		воспитательная работа	отсутствие правонарушений, зафиксированных надзорными органами	2%
			отсутствие детей, систематически пропускающих занятия без уважительной причины	2%
			отсутствие случаев несвоевременного выявления семейного неблагополучия	3%
			положительная динамика снижения количества учащихся, стоящих на профилактическом учете	2%
			организация и проведение городских календарных мероприятий для детей и взрослых	5%
	выплаты за качество выполняемых работ			
	организационная и финансово-хозяйственная деятельность	осуществление закупочной деятельности	отсутствие нарушений по итогам проверок надзорных и контролирующих органов	3%
		привлечение дополнительных ресурсов на развитие учреждения	получение грантов	5%
			предоставление платных образовательных услуг: по тарифам, предусмотренным правовым актом города	5%
		по индивидуальным тарифам	10%	
		обучение детей в соответствии с проектной вместимостью в условиях действующих санитарных норм и правил	увеличение количества детей:	
			более чем на 50%	5%
			более чем на 80%	7%
			более чем на 90%	9%
			более чем на 100%	11%
			более чем на 110%	13%
			более чем на 120%	15%
Заместитель руководителя	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 воспитанников, обучающихся	10%
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Обеспечение качества образования в учреждении	показатели качества по результатам аттестации	общеобразовательные учреждения - не ниже 30%, гимназии, лицеи, школы с углубленным изучением предметов - не ниже 50% по предметам с углубленной подготовкой	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, групп в течение года в соответствии с планом комплектования	Движение воспитанников, обучающихся в пределах 1-2% от общей численности	10%
	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 8
к Положению
об оплате труда работников МАОУ СШ № 55

**Предельные уровни соотношения среднемесячной заработной платы
руководителя, его заместителей.**

N п/ п	Наименование	Кратность
	Общеобразовательные учреждения	
1	Руководитель	3,5
2	Заместитель руководителя	3,0
3		