

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №81»**

**ПРИЛОЖЕНИЕ №2
к коллективному договору
№3366 от 17.06.2014**

От работодателя:
Директор
МБОУ СОШ № 81



От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
МБОУ СОШ № 81
Т.А. Сафронова



**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО
БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «СРЕДНЯЯ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 81»
(С ПРИЛОЖЕНИЯМИ)**

**Утверждено собранием
трудового коллектива
Протокол № 4 от 30.09.2014**

I. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 81» (далее по тексту – Положение, МБОУ СОШ № 81), разработано на основании Постановления администрации города Красноярска № 1 от 19 января 2010 «О новых системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений города Красноярска; Постановления администрации г. Красноярска от 17.10. 2014 г. № 669 "О внесении изменений в постановление администрации города от 27.01.2010 N 14; Постановления администрации города Красноярска № 14 от 27 января 2010 «Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Красноярска, участвующих в эксперименте по введению новых систем оплаты труда» (в ред. Постановления Главы г. Красноярска от 19.04.2010 N 176, Постановлений администрации г. Красноярска от 22.09.2010 N 399, от 18.03.2011 N 74, от 20.05.2011 N 170, от 23.05.2011 N 185, от 13.07.2011 N 271, от 22.09.2011 N 376, от 11.10.2011 N 420, от 21.10.2011 N 473, от 29.11.2011 N 548, от 13.04.2012 N 152, от 09.06.2012 N 252, от 03.09.2012 N 379, от 04.10.2012 N 448, от 26.12.2012 N 650, от 18.02.2013 N 75, от 28.06.2013 N 309); Распоряжения администрации города Красноярска от 29 января 2010 г. N 2-соц «О реализации примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Красноярска, участвующих в эксперименте по введению новых систем оплаты труда» (в ред. Распоряжений администрации г. Красноярска от 04.05.2010 N 8-соц, от 02.08.2010 N 10-соц, от 05.08.2011 N 12-соц) и регулирует порядок, условия оплаты труда работников МБОУ СОШ № 81 г. Красноярска, координацию деятельности которого осуществляет главное управление образования администрации города Красноярска.

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

Система оплаты труда работников МБОУ СОШ № 81 устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Красноярского края, содержащими нормы трудового права, правовыми актами города Красноярска, а также настоящим Положением.

Локальные нормативные акты МБОУ СОШ № 81, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются руководителем с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

1.3. МБОУ СОШ № 81 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. Система оплаты труда работников МБОУ СОШ № 81 включает в себя следующие элементы оплаты труда:

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

1.5. 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 новой системе оплаты труда в сумме не ниже размера заработной платы (без учета стимулирующих выплат), установленного тарифной системой оплаты труда.

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

1.7. Для работников МБОУ СОШ № 81, 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.

1.8. Размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на

оплату труда работников МБОУ СОШ № 81, 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) муниципального учреждения.

1.9. Перевод МБОУ СОШ № 81 на новые системы оплаты труда осуществлен с обязательным соблюдением требований, установленных статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.10. Работникам МБОУ СОШ № 81 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 МБОУ СОШ № 81 устанавливаются руководителем на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определенных в коллективном договоре, локальных нормативных актах, принятых с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

2.2. В коллективном договоре, локальных нормативных актах размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы (далее - минимальные размеры окладов, ставок).

2.3. Минимальные размеры окладов работников образования:

"Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1		2
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		2 466,0
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1-й квалификационный уровень		2 597,0*
2-й квалификационный уровень		2 882,0
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	3 605,0
	при наличии высшего профессионального образования	4 103,0
2-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	3 774,0
	при наличии высшего профессионального образования	4 298,0
3-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	4 133,0

	при наличии высшего профессионального образования	4 707,0
4-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	4 523,0
	при наличии высшего профессионального образования	5 153,0

2.4. Минимальные размеры окладов специалистов и служащих общепромышленных должностей:

"Квалификационные уровни"	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих первого уровня"	
1-й квалификационный уровень	2 597,0
2-й квалификационный уровень	2 739,0
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"	
1-й квалификационный уровень	2 882,0
2-й квалификационный уровень	3 167,0
3-й квалификационный уровень	3 480,0
4-й квалификационный уровень	4 392,0
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"	
1-й квалификационный уровень	3 167,0
2-й квалификационный уровень	3 480,0
3-й квалификационный уровень	3 820,0
4-й квалификационный уровень	4 592,0"

2.5. Минимальные размеры окладов должностей руководителей структурных подразделений:

"Квалификационные уровни"	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
1-й квалификационный уровень	5 361,0
2-й квалификационный уровень	5 762,0
3-й квалификационный уровень	6 218,0
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"	
2-й квалификационный уровень	3 167,0
3-й квалификационный уровень	3 480,0
4-й квалификационный уровень	4 392,0
5-й квалификационный уровень	4 961,0

Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"	
5-й квалификационный уровень	5 361,0
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"	
1-й квалификационный уровень	5 762,0
2-й квалификационный уровень	6 675,0
3-й квалификационный уровень	7 188,0"

2.6. Минимальные размеры ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий работников:

"Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"	
1-й квалификационный уровень	2 231,0
2-й квалификационный уровень	2 338,0
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"	
1-й квалификационный уровень	2 597,0
2-й квалификационный уровень	3 167,0
3-й квалификационный уровень	3 480,0
4-й квалификационный уровень	4 193,0"

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

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

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

2.8.2. Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$$K = K1 + K2,$$

где:

K1 – повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 1 таблицы пункта 2.8.1 настоящего Положения;

K2 – повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 2 таблицы пункта 2.8.1 настоящего Положения.

Расчет повышающего коэффициента (K2) осуществляется следующим образом:

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат < 25%, то $K_2 = 0\%$;

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат > 25%, то коэффициент рассчитывается по формуле:

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

где:

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

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

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

где:

Q – общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

$Q_{\text{гар}}$ – 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;

$Q_{\text{стим}}$ – предельный фонд оплаты труда, который может направляться на выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам, определяется в размере не менее 25% от фонда оплаты труда педагогических работников;

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

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

III. Выплаты компенсационного характера (виды, размер, условия)

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

➤ - выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

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

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

3.4. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются работникам МБОУ СОШ № 81 на основании статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Доплаты за неблагоприятные условия труда устанавливаются

- - по результатам аттестации рабочих мест;
- - или оценки условий труда лицам, непосредственно занятым на работах, предусмотренных Перечнем.

Наименование должности	Основание	Размер, в % от ставки
Уборщик служебных помещений	Влажная уборка с применением моющих дезинфицирующих средств, уборка мест общего пользования (туалеты) и их дезинфекция	12

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. Ночным считается время с 22.00 до 6.00.

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

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

1.	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
2.	За ненормированный рабочий день	15%

IV. Выплаты стимулирующего характера

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников МБОУ СОШ № 81 за качественные результаты труда, а также поощрение за выполненную работу.

4.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их введения устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами МБОУ СОШ № 81, принятыми с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

4.3. Работникам МБОУ СОШ № 81 по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников, могут устанавливаться следующие виды выплат

стимулирующего характера:

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

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

выплаты по итогам работы.

4.4. Средства, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляются учреждениями на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, руководителю учреждения, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 1.8 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 МБОУ СОШ № 81.

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

4.6. Руководитель МБОУ СОШ № 81 при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления учреждения.

4.7. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных

выплат) устанавливается в абсолютном размере.

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

4.9. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ для работников МБОУ СОШ № 81 определяются согласно **приложению № 1** к настоящему Положению.

4.10. Персональные выплаты (с учетом квалификационной категории, сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Размер персональных выплат работникам устанавливается согласно таблице:

"Виды и размеры персональных выплат работникам учреждений"

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Размер к окладу (должностному окладу)*
1	2	3
1	Выплата за опыт работы в занимаемой должности*(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	20%

	образовательными учреждениями либо продолжающим работу в образовательном учреждении, персональная выплата устанавливается на первые пять лет работы с даты окончания учебного заведения	
3	Шеф-поварам за контроль качества поставляемых продуктов при организации питания	20%
4	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%
5	Учителям и иным педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя*(5)	2 700 руб.
6	Учителям и иным педагогическим работникам за заведование элементами инфраструктуры*(6):	
	кабинетами, лабораториями	10%
	учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами	20%

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

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

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

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

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

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

4.11. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) ниже размера заработной платы, установленного Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О новых системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных и казенных 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 новых системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных и казенных 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 новых системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений", исчисленного пропорционально отработанному времени, установить региональную выплату, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О новых системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений", исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

Для целей настоящего пункта при расчете региональной доплаты 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.

4.12. 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 ежемесячных стимулирующих выплат за выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса и уставной деятельностью Школы работникам МБОУ СОШ № 81 устанавливается в соответствии с *приложением № 2* к настоящему Положению.

4.13. При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат) МБОУ СОШ № 81 применяют балльную оценку. Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику, определяется по формуле:

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

где:

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

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

B_i - количество баллов по результатам оценки труда 1-го работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период (год, полугодие, квартал, месяц).

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

где:

$Q_{\text{стим}}$ - фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам МБОУ СОШ № 81 в месяц в плановом периоде по категориям персонала;

$Q_{\text{стим рук}}$ - плановый фонд стимулирующих выплат руководителя, утвержденный в (плане финансово-хозяйственной деятельности, штатном расписании МБОУ СОШ № 81 в расчете на месяц в плановом периоде;

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

V. Единовременная материальная помощь

5.1. Работникам МБОУ СОШ № 81 в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться выплата единовременной материальной помощи.

5.2. Единовременная материальная помощь работникам школы оказывается по решению руководителя 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 школы производится на основании приказа руководителя с учетом положений настоящего раздела.

VI. Оплата труда руководителя и заместителей

6.1. Оплата труда руководителя МБОУ СОШ № 81 и его заместителей осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя:

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

6.2. Размер должностного оклада руководителя МБОУ СОШ № 81 устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей.

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

при высшей квалификационной категории – 20%

при первой квалификационной категории – 15%.

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

Показатели	Условия	Количество баллов
1. Количество обучающихся, детей в учреждении	за каждого обучающегося	0,3
2. Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования детей:		
в многопрофильных	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
в однопрофильных: клубах (центрах, станциях) юных туристов, натуралистов; учреждениях дополнительного образования детей спортивной направленности, оздоровительных лагерях всех видов	за каждого обучающегося (воспитанника)	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 в учреждениях спортивной направленности:	за каждую группу дополнительно	5
спортивно-оздоровительных групп и групп начальной подготовки	за каждого обучающегося дополнительно	0,5
учебно-тренировочных групп, групп спортивного совершенствования	за каждого обучающегося дополнительно	2,5

групп высшего спортивного мастерства	за каждого обучающегося дополнительно	4,5
7. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе учебных кабинетов	за каждый класс	15
8. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	15
9. Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра; столовой, изолятора, кабинета психолога, логопеда	за каждый вид	15
10. Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе учреждения	за каждую единицу	3, но не более 30
11. Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха)	находящихся на балансе учреждения	30
	при наличии договорных отношений	15
12. Наличие учебно-опытных участков, парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц, специализированных учебных мастерских, цехов	за каждый вид	50
13. Наличие собственной котельной, очистных и других сооружений	за каждый вид	10
14. Наличие обучающихся (воспитанников) в учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
15. 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
16. Наличие в учебных заведениях библиотеки с читальным залом	на 15 мест (не менее)	15
17. Количество разработанных методических пособий за календарный год	за каждое методическое пособие	10
18. Организация производственного обучения (практики) обучающихся в организациях отрасли	за каждые 5 договоров	5

6.4. Руководителю МБОУ СОШ № 81 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.

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

6.6. Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения определяется в соответствии с Постановлением администрации города

от 19.01.2010 N 1 "О новых системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений города Красноярска".

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 "О новых системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений города Красноярска".

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

6.8. Размеры должностных окладов заместителей руководителя устанавливаются руководителем школы на 30 % ниже размера должностного оклада руководителя МБОУ СОШ № 81.

6.9. Выплаты компенсационного характера руководителю МБОУ СОШ № 81 и 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 МБОУ СОШ № 81 выделяется в плане финансово-хозяйственной деятельности (штатном расписании) школы.

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

6.12. Количество должностных окладов руководителя МБОУ СОШ № 81, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, составляет 23 должностных оклада руководителя в год с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в соответствии с распоряжением администрации города Красноярска от 29.01.2010 г. № 2-соц «О реализации примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Красноярска, участвующих в эксперименте по введению новых систем оплаты труда».

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.

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

6.14. Управления образования администраций районов в городе представляют в комиссию аналитическую информацию о показателях деятельности учреждений, в том числе включающую мнение органов самоуправления образовательных учреждений, являющуюся основанием для установления стимулирующих выплат руководителям.

6.15. Руководитель МБОУ СОШ № 81 имеет право присутствовать на заседании комиссии и давать необходимые пояснения.

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

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат отдельно.

6.17. Руководителю МБОУ СОШ № 81 в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера.

Стимулирующие выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) без учета повышающих коэффициентов.

6.18. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для руководителя и заместителей МБОУ СОШ № 81 устанавливаются согласно **приложению № 3** к настоящему Положению.

6.19. Руководителю и заместителям МБОУ СОШ № 81 устанавливаются следующие виды персональных выплат. Персональные выплаты устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) без учета повышающих коэффициентов:

№ п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу)
1.	Сложность, напряженность и особый режим работы, наличие филиалов: до 3	30%
2.	Опыт работы в занимаемой должности <*>: от 1 года до 5 лет при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <***>; при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <***>; при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <***>; при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <*>	5% 15% 20% 15% 20%
3.	от 5 лет до 10 лет при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <***>; при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <***>; при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <***>; при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <***>;	15% 25% 30% 25% 30%
	свыше 10 лет при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <***>; при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <***>; при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <***>; при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <*>	25% 35% 40% 35% 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).

6.20. Выплаты стимулирующего характера и персональные выплаты для руководителя МБОУ СОШ № 81, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются на срок не более трех месяцев в процентах от должностного оклада.

Выплаты стимулирующего характера для заместителей руководителя МБОУ СОШ № 81 за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, устанавливаются приказом руководителя на срок не более трех месяцев.

6.21. Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается и может выплачиваться руководителю МБОУ СОШ № 81 и его заместителям по следующим основаниям:

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельный 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% от 99,1% до 100%	70% 100%
Проведение ремонтных работ	текущий ремонт капитальный ремонт	выполнен в срок, качественно, в полном объеме	25% 50%
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	учреждение принято надзорными органами	без замечаний	50%
Участие в инновационной деятельности	наличие реализуемых проектов	реализация проектов	100%
Организация и проведение важных работ, мероприятий	наличие важных работ, мероприятий	международные федеральные межрегиональные региональные внутри учреждения	100% 90% 80% 70% 60%

6.22. Заместителям руководителя размер стимулирующих выплат устанавливается приказом руководителя МБОУ СОШ № 81.

6.23. Руководителю МБОУ СОШ № 81 и его заместителям может оказываться единовременная материальная помощь по основаниям и в размере, установленном разделом V настоящего Положения.

6.24. Единовременная материальная помощь, предоставляемая руководителю МБОУ СОШ № 81 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 МБОУ СОШ № 81 производится на основании приказа руководителя школы 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 повышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера.

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

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

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельный размер (%) от доходов полученной организацией от приносящей доход деятельности
	наименование	индикатор	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Доход, полученный организацией от приносящей доход	доля доходов организации от приносящей доход	от 1% до 15,9%	0,5

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельный размер (%) от доходов полученной организацией от приносящей доход деятельности
	наименование	индикатор	
деятельности	деятельности в отчетном квартале к объему средств, предусмотренному на выполнение муниципального задания	от 16% до 25,9%	1,0
		от 26% до 30,9%	1,5
		от 31% и выше	2,0»

VII. Порядок начисления заработной платы при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

7.1. Оплата труда педагогическим работникам.

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

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

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников;
- за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;
- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

7.2. Оплата труда иным работникам.

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

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

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

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

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

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

VIII. Соотношение всех элементов оплаты труда

8.1. Фонд оплаты труда МБОУ СОШ № 81 включает в себя оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, выплаты компенсационного характера, персональные выплаты и стимулирующие выплаты.

8.2. Фонд стимулирующих выплат в штатном расписании должен быть не менее 25% от общего фонда оплаты труда.

Конкретный объем стимулирующих выплат по категориям персонала указывается в штатном расписании МБОУ СОШ № 81.

Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ) работникам МБОУ СОШ № 81

Должности	Критерии оценки результативности труда и качества труда работников учреждения	Условия		Баллы
		наименование	индикатор	
Педагогические работники: учитель, воспитатель, преподаватель ОБЖ, педагог-психолог, социальный педагог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования, заведующий библиотекой, библиотекарь				
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
I. Методическая работа	1. Организация проектной и исследовательской деятельности учителя	1.1. Участие на конференциях разного уровня 1.2. Представление материалов на конференциях разного уровня	1.1.1. Представление результатов на конференции разного уровня Школа (педсовет, мастер-класс) Район Город Край	1 – за участие (школа) 2 3 4 5 2 – в сентябре
	2. Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы, отчёты)			
	2. Участие педагогов в разработке и реализации программ, связанных с образовательной деятельностью	2.1. Разработка и реализация проектов и программ	2.1.1. Призовое место в конкурсе проектов и программ Школа Район Город Край 2.1.2. Презентация результатов работы в форме статьи, выставления на форумах педагогов Школа Район Город Край	1 2 3 4 2 3 5 10
	3. Распространение педагогического опыта	3.1. Совершенствование кабинета 3.2. Открытые уроки и внеклассные мероприятия	Наличие плана, отчётность (с разработкой на сайте)	3 (1 раз в год) 2 (за 1 мероприятие)
	4. Творческие отчеты по самообразованию	4.1. Отчёт о проделанной работе на школьном педсовете	4.1.1. Наличие плана, отчётность	3 (за выступление с отчётом)

	5. Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению обучающихся	5.1. Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	5.1.1. Призовое место в конкурсе, проектов, получение грантов Презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов	3 (1 раз в месяц) 3 (1 раз в месяц)
	6. Высокий уровень мастерства при организации образовательного процесса	6.1. Участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	6.1.1. Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов	1-3 по факту
	7. Совершенствование информационно-библиотечной системы учреждения	7.1. Создание программы развития информационно-библиографического пространства учреждения	7.1.1. Наличие программы развития	5 по факту
	8. Работа по книгообеспечению	8.1. Осуществление книгообмена с обменными фондами района, города		1 (1 раз в четверть)
II. Внеклассная деятельность	1. Работа по духовно-нравственному воспитанию	1.1. Кружки, факультативы 1.2. Организация праздников, акций	1.1.1. План работы, постоянность состава, отчет о работе	3 (1 раз в четверть) – по факту Участие – 1б; организация – 1б
	2. Выполнение дополнительных обязанностей	2.1. Организация внеклассной работы по предмету (консультации) 2.2. Внеклассная работа по физической культуре (1 мероприятие в месяц) 2.3. Формирование коллектива в 1, 5, 10-х классах в течение учебного года 2.4. Сопровождение обучающихся в образовательном процессе 2.5. Разовые поручения администрации 2.6. Сопровождение выпускных классов (4,9,11-х) в течение уч. года	2.1.1. Наличие плана, отчетность 2.2.1. Отчётность 2.4.1. Разработка и реализация совместных планов работы с ПДН, с центром «Первомайский»	1 (1 раз в месяц)+1 за сложность 1 (за 1 мероприятие) 1 (1 раз в месяц) 1 (1 раз в месяц) 1 (по факту) 1 (1 раз в месяц)
III. Учебная деятельность	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	1. Стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу обучающихся	1.1. Участие обучающихся в интеллектуальных конкурсах, олимпиадах, НОУ различного уровня и соревнованиях различного уровня	1.1.1. Наличие призеров и победителей Школа (за участие) Район Край	6 – 1 место 5 – 2 место 4 – 3 место 3 – 4 место 2 – 5 место

		1.2.Работа с одарёнными детьми в течение года 1.3. Подготовка к экзаменам (4,9,11 кл.) 1.4. Повышение качества знаний по результатам административных срезов		1 – за одного учащегося 1 (1 раз в месяц) 1 (по факту)
Младший обслуживающий персонал, РОЗ:	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил по охране труда, правил техники безопасности, пожарной безопасности	1.1.Отсутствие замечаний надзорных органов, аварий	0	3 (1 раз в квартал)
		Обеспечение сохранности имущества и его учет	1.2.1. отсутствие замечаний по утрате и порче имущества	1 (1 раз в квартал)
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Участие в мероприятиях учреждения	Подготовка помещений к проведению праздников для обучающихся	Постоянно	1 за 1 мероприятие
	Осуществление дополнительных работ	Погрузочно-разгрузочные работы	Постоянно	1 за 1 мероприятие
		Участие в проведении ремонтных работ	Отсутствие замечаний по ремонту	1 за проведённую работу
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Содержание участка	Качественное проведение генеральных уборок	Отсутствие замечаний по содержанию участка	1 (1 раз в месяц)
Комиссия:	Председатель			1 в месяц

Размер ежемесячных стимулирующих выплат в течение учебного года
работникам Школы

Критерии оценки результативности и качества труда работников школы	Условия		Фиксированная сумма	
	наименование	индикатор		
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности школы	организация безопасных условий образовательного процесса	в срок, в полном объеме	1000	
	Координация трудовых отношений	в срок, в полном объеме	1000	
	Организация питания	в срок, в полном объеме	1000	
	организации и руководство работы пришкольного лагеря, участка	в срок, в полном объеме	1000	
	работа с опекаемыми	в срок, в полном объеме	1000	
	Координация деятельности структурных подразделений:			
	ШМО	в срок, в полном объеме	1000	
	Уполномоченный по правам ребенка	в срок, в полном объеме	1000	
	ведение баз, обеспечивающих организационный процесс (КИАСУО, Крас.талант, КПМО)	в срок, в полном объеме	1000	
	Координатор детского объединения	в срок, в полном объеме	1000	
	Ведение школьного сайта, расписания, табеля учета рабочего времени	в срок, в полном объеме	1000	
Достижение высоких результатов в работе за предыдущий учебный год по результатам обязательной итоговой аттестации (ГИА, ЕГЭ)	Оценка результатов по результатам итоговой государственной аттестации	100%	2000	
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	Результаты	2000	

Приложение № 3

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для руководителя и заместителей руководителя школы

Должности	Критерии	Условия		Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
		наименование	индикатор	
Заместители 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	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, воспитанников	10%
		Посещаемость детей	Не менее 80%	20%

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Обеспечение качества образования в учреждении	Показатели качества по результатам аттестации	Не ниже 30%	20%
	участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	участие в конкурсах инновационных учреждений, участие педагогов в профессиональных конкурсах	10%
		победы в конкурсах инновационных учреждений, победы педагогов в профессиональных конкурсах	20%
	достижения обучающихся, воспитанников в олимпиадах, конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях	Наличие призеров и победителей	20%
	отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися, воспитанниками	0	10%
Сохранность контингента обучающихся, воспитанников	наполняемость классов в течение года в соответствии с планом комплектования	движение учащихся в пределах 1-2% от общей численности	20%
Выплаты за качество выполняемых работ			
Эффективность управленческой деятельности	управление учебно-воспитательным процессом на основе программ и проектов (программа развития учреждения, программа надпредметного содержания, программа воспитания)	наличие и реализация программ и проектов	20%