устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

2.2. Минимальные размеры окладов работников образования устанавливаются на основе [ПКГ](http://internet.garant.ru/document/redirect/193313/1000), утвержденных [Приказом](http://internet.garant.ru/document/redirect/193313/0) 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 | | |
| - | | 3 849 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей  работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня | | |
| 1-й квалификационный уровень | | 4 053\* |
| 2-й квалификационный уровень | | 4 498 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей  педагогических работников | | |
| 1-й квалификационный уровень | при наличии среднего профессионального образования | 6 649 |
| при наличии высшего профессионального образования | 7 569 |
| 2-й квалификационный уровень | при наличии среднего профессионального образования | 6 959 |
| при наличии высшего профессионального образования | 7 926 |
| 3-й квалификационный уровень | при наличии среднего профессионального образования | 7 623 |
| при наличии высшего профессионального образования | 8 683 |
| 4-й квалификационный уровень | при наличии среднего профессионального образования | 8 341 |
| при наличии высшего профессионального образования | 9 505 |

Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности "советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в общеобразовательных организациях" при наличии:

среднего профессионального образования устанавливается в размере 8 341 рубля;

высшего профессионального образования устанавливается в размере 9 505 рублей

2.3. Минимальные размеры окладов специалистов и служащих общеотраслевых должностей устанавливаются на основе [ПКГ](http://internet.garant.ru/document/redirect/193459/1000), утвержденных [приказом](http://internet.garant.ru/document/redirect/193459/0) Минздравсоцразвития от 29.05.2008 N 247н:

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| 1 | 2 |
| Профессиональная квалификационная группа  "Общеотраслевые должности служащих первого уровня" | |
| 1-й квалификационный уровень | 4 053 |
| 2-й квалификационный уровень | 4 276 |
| Профессиональная квалификационная группа  "Общеотраслевые должности служащих второго уровня" | |
| 1-й квалификационный уровень | 4 498 |
| 2-й квалификационный уровень | 4 943 |
| 3-й квалификационный уровень | 5 431 |
| 4-й квалификационный уровень | 6 854 |
| Профессиональная квалификационная группа  "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня" | |
| 1-й квалификационный уровень | 4 943 |
| 2-й квалификационный уровень | 5 431 |
| 3-й квалификационный уровень | 5 961 |
| 4-й квалификационный уровень | 7 167 |

Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности "специалист по охране труда" устанавливается в размере 4 943 руб.

Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности "специалист по закупкам" устанавливается в размере 4 943 руб.";

2.4. Минимальные размеры окладов должностей руководителей структурных подразделений устанавливаются на основе [ПКГ](http://internet.garant.ru/document/redirect/193313/1000), утвержденных [приказом](http://internet.garant.ru/document/redirect/193313/0) 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 | 9 888 |
| 2-й квалификационный уровень | 10 629 |
| 3-й квалификационный уровень | 11 467 |
| Профессиональная квалификационная группа  "Общеотраслевые должности служащих второго уровня" | |
| 2-й квалификационный уровень | 4 943 |
| 3-й квалификационный уровень | 5 431 |
| 4-й квалификационный уровень | 6 854 |
| 5-й квалификационный уровень | 7 742 |
| Профессиональная квалификационная группа  "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня" | |
| 5-й квалификационный уровень | 8 367 |
| Профессиональная квалификационная группа  "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня" | |
| 1-й квалификационный уровень | 8 993 |
| 2-й квалификационный уровень | 10 418 |
| 3-й квалификационный уровень | 11 219" |

4) [пункт 2.6](https://internet.garant.ru/#/document/18542623/entry/26) изложить в следующей редакции:

"2.6. Минимальные размеры окладов работников культуры, искусства и кинематографии устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 N 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии":

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Должности, отнесенные  к ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена" | при наличии среднего профессионального образования | 5 431 рубль |
| при наличии высшего профессионального образования | 6 854 рубля |

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

|  |  |
| --- | --- |
| Должности, отнесенные к ПКГ "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня" | 3 849 рублей |

Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности "заведующий библиотекой" устанавливается в размере 8 367 руб.";

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  "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня" | |
| 1-й квалификационный уровень | 3 481 |
| 2-й квалификационный уровень | 3 649 |
| Профессиональная квалификационная группа  "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня" | |
| 1-й квалификационный уровень | 4 053 |
| 2-й квалификационный уровень | 4 943 |
| 3-й квалификационный уровень | 5 431 |
| 4-й квалификационный уровень | 6 542" |

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

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

,

где

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

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

К - 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](#sub_284) настоящего Положения и применяемым для установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы,

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N  п/п | Основание повышения оклада (должностного оклада),  ставки заработной платы | 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 учреждения | - |

2.6.5. Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

,

где:

 - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с [пунктом 1](#sub_1006222) таблицы пункта 2.6.4 настоящего Положения;

 - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с [пунктом 2](#sub_2842) 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:

,

где:

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

 - объем средств, предусмотренный на выплату окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников.

,

где:

* - общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

 - 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;

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

 - 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 работах с вредными и (или) опасными 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. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

3.3. В соответствие с Законом Красноярского края от 3 декабря 2004 г. N 12-2668 "О гарантиях, компенсациях и мерах социальной поддержки лицам, работающим и проживающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в иных местностях края с особыми климатическими условиями" работникам устанавливается надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями в размере 30 процентов.

Размер указанной надбавки увеличивается на 10 процентов при наличии стажа работы в Красноярском крае один год и на 10 процентов за каждые последующие два года работы.

Молодежи (лицам до 30 лет) размер надбавки увеличивается на 30 процентов с первого дня работы в местностях с особыми климатическими условиями, если они прожили на территории Красноярского края не менее 5 лет.

В соответствие с постановлением Верховного суда РФ от 07.12.2017 N 38-П процентная надбавка начисляется сверх МРОТ.

3.4. В соответствие с Постановлением администрации Красноярского края от 21 августа 1992 г. N 311-П "Об установлении районного коэффициента к заработной плате" работникам устанавливается надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями в размере 30 процентов.

В соответствие с постановлением Верховного суда РФ от 07.12.2017 N 38-П районный

коэффициент начисляется сверх МРОТ.

3.5. В соответствие в соответствии с постановлением Верховного суда РФ от 16.12.2019 N 40-П и с постановлением Верховного суда РФ от 11.04.2019 N 17-П при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), работнику производятся соответствующие выплаты, которые начисляются сверх МРОТ

3.6. 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.

3.7. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

3.8. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере:

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.9. 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 [\*](https://internet.garant.ru/#/document/18542623/entry/62121) |
| 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)[\*\*](https://internet.garant.ru/#/document/18542623/entry/62122) | 20 |
| 2 | Руководителям образовательных учреждений, имеющих отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении | 15 |
| 3 | Педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому обучающихся, осваивающих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования и нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации (при наличии соответствующего медицинского заключения), за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях | 20 |
| 4 | За ненормированный рабочий день | 15% |
| 5 | Педагогическим работникам за сопровождение перевозки обучающихся на школьных автобусах к образовательному учреждению и обратно (за 1 рейс)\*\*\* | 0,8% |

**<\*>** Без учета повышающих коэффициентов.

**<\*\*>** В образовательных учреждениях, имеющих группы для детей с ограниченными возможностями здоровья. Оплата труда педагогических работников производится только за часы занятий, которые они ведут в этих группах.

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

"\*\*\* Конкретный размер выплаты педагогическим работникам за сопровождение перевозки обучающихся на школьных автобусах устанавливается образовательной организацией в зависимости от количества рейсов.

Финансовое обеспечение выплаты педагогическим работникам за сопровождение перевозки обучающихся на школьных автобусах осуществляется за счет средств бюджета города.

**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. 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 (МРОТ))

4.3. Средства, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляются учреждением на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, руководителю учреждения, за исключением случаев, предусмотренных п. 1.5 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.

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

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

4.6. Стимулирующие выплаты за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются

4.7. 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 **МАОУ СШ № 8** определяются согласно **приложению № 1** к настоящему Положению.

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

Размер персональных выплат работникам устанавливается согласно **приложению 2** к настоящему Положению.

4.9. При выплатах по итогам работы учитывается:

- объем освоения выделенных бюджетных средств;

- объем ввода законченных ремонтом объектов;

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

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

- достижение высоких результатов в работе за определенный период;

- участие в инновационной деятельности;

- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы работникам учреждений устанавливается в соответствии с **приложением 3** к настоящему Положению.

4.10 При осуществлении выплат, предусмотренных приложениями № 1 и № 3 могут применяться иные критерии оценки результативности и качества труда работников, не предусмотренные в указанных приложениях.

4.11. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (МРОТ), 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](http://internet.garant.ru/document/redirect/10180093/0) (МРОТ), рассчитывается как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (МРОТ), и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Работникам, месячная заработная плата которых при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат стимулирующего характера ниже [размера минимальной заработной платы](http://internet.garant.ru/document/redirect/10180093/0), установленного в Красноярском крае (МРОТ), 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.

4.12. 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:

,

где:

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

 - стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый период;

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

,

где:

 - фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения в месяц в плановом периоде;

 - плановый фонд стимулирующих выплат руководителя, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения в расчете на месяц в плановом периоде;

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

 не может превышать .

,

где:

 - предельный фонд заработной платы, который может направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера;

 - 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;

 - 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;

 - 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.

,

где:

 - 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;

 - 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;

 - количество календарных дней в месяц в плановом периоде.

**V. Единовременная материальная помощь**

В соответствие с Постановлением Главы г. Красноярска от Постановление администрации г. Красноярска от 19.01.2010 № 1 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Красноярска» работникам учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда и на основании приказа руководителя организации осуществляться единовременная материальная помощь три тысячи рублей по каждому основанию:

- в связи с бракосочетанием,

- рождением ребенка,

- в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

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

**VI. Оплата труда руководителя учреждения, их заместителей**

6.1. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей учреждений 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, учреждения необходимо обеспечить не превышение предельного уровня соотношения, установленного в соответствии с [п.](#sub_629) 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.

6.2.1. Размер должностного оклада руководителя, его заместителя 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 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 № 4** 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 ходатайства ТО ГУО по Кировскому району (далее -ТО).

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 № 5** 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](http://internet.garant.ru/document/redirect/18542431/0) администрации города от 19.01.2010 N 1 "Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Красноярска".

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](http://internet.garant.ru/document/redirect/18542431/0) 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 на **15 процентов** ниже размеров должностных окладов руководителя учреждения.

6.9. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения, заместителям руководителя устанавливаются в соответствии с [разделом 3](#sub_300) настоящего Положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах

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

6.11. Объем средств на указанные цели определяется в кратном отношении к размерам должностных окладов руководителя учреждения.

6.12. Количество должностных окладов руководителя учреждения, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям

учреждений, составляет до 40 должностных окладов руководителя учреждения в год с учетом [районного коэффициента](http://internet.garant.ru/document/redirect/108125/0), 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 руководителя 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 руководителя учреждения осуществляется ежеквартально комиссией по установлению окладов и стимулирующих выплат, образованной главным управлением образования администрации города (далее - комиссия).

6.14. ТО представляет 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 учреждений 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 раздельно.

6.17. Руководителю 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, заместителей устанавливаются согласно приложения № 6 к настоящему Положению.

6.19. Руководителю, заместителям 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 | 15% |
| свыше 3 | 45% |
| 3 | Опыт работы в занимаемой должности[\*](#sub_3211):  от 1 года до 5 лет | 5% |
|  | при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения[\*\*](#sub_6212) | 15% |
| при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения[\*\*](#sub_6212) | 20% |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный[\*\*](#sub_6212) | 15% |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный"[\*](#sub_3211) | 20% |
| от 5 лет до 10 лет | 15% |
| при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения[\*\*](#sub_6212) | 25% |
| при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения[\*\*](#sub_6212) | 30% |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный[\*\*](#sub_6212) | 25% |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный"[\*\*](#sub_6212)  свыше 10 лет | 30%  25% |
| при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения[\*\*](#sub_6212) | 35% |
| при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения[\*](#sub_3211) | 40% |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный[\*\*](#sub_6212) | 35% |
|  | при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный"[\*\*](#sub_6212) | 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 учреждения, 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, 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  и проведение важных работ, мероприятий | наличие  важных работ, мероприятий | международные | 90% |
| федеральные | 80% |
| межрегиональные | 70% |
| региональные | 60% |
| внутри учреждения | 50% |
| Повышение  эффективности (сокращение) бюджетных  расходов | проведение мероприятий по снижению потребления коммунальных услуг  (ресурсосбережение) 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 учреждения.

6.23. Руководителю, их заместителям может оказываться единовременная материальная помощь по основаниям и в размере, установленном [разделом V](#sub_500) 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 учреждения 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 повышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера, предусмотренного в абзаце первом [пункта 6.12](#sub_612) 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 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 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 заместителя и главных бухгалтеров учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) определяется главным управлением образования администрации города в размере, не превышающем размера, установленного [Приложением](#sub_1600) № 7 к настоящему Положению.

**Приложение 1**

**к Положению**

**об оплате труда работников МАОУ СШ № 8**

**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 МАОУ СШ № 8**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Должности | Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения | Условия | | Количество баллов <[\*](#sub_62113)> |
| наименование | индикатор |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Педагогические работники: учитель (за исключением начального общего образования) | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Организация проектной и исследовательской деятельности обучающихся | участие обучающихся в конференциях разного уровня | представление результатов на конференциях разного уровня | 5 |
| наличие победителей и призеров | 15 |
| Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса | руководство объединениями педагогов (проектными | обеспечение работы в соответствии с планом | 20 |
|  | командами, творческими группами, методическими объединениями) |  |  |
|  |  | участие в работе аттестационной комиссии, экспертной комиссии, психолого-медико-педагогическом консилиуме учреждения, наставническая работа | постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации | 10 |
|  | Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы) | полнота и соответствие нормативным документам | 100% | 10 |
|  | своевременное информирование руководителя учреждения  о происшествиях  с обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений  и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в отношении них, о законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на обучающихся | отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися | отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися | 30 |
|  | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
|  | Стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу обучающихся | участие школьников в мероприятиях различного уровня | % участвующих от общего числа обучающихся | 20 |
|  | качество успеваемости (по результатам итоговых контрольных работ, контрольных срезов, ГИА-9, ЕГЭ) | общеобразовательные учреждения - не ниже 30%, гимназии, лицеи, школы с углубленным изучением предметов гимназии - не ниже 50% по предметам с углубленной подготовкой | 30 |
|  | участие обучающихся в конкурсах, олимпиадах различного уровня | количество участников конкурсов - не менее 70% (от общего числа обучающихся) | 20 |
|  | количество участников олимпиад - не менее 50% (от общего числа обучающихся) | 20 |
|  | наличие призеров и победителей | 20 |
| Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью | разработка и реализация проектов и программ | призовое место в конкурсе проектов и программ | 20 |
| презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов | 10 |
| Учет численности обучающихся в классе | превышение численности обучающихся в классе над нормативной численностью обучающихся в классе | численность человек | 5 за 1 обучающегося |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса | освоение информационных технологий и применение их в практике работы с обучающимися | использование при организации занятий интерактивной доски, компьютерных программ по созданию презентаций и публикаций | 20 |
| выстраивание образовательного процесса в соответствии с программой надпредметного содержания | наличие программы | 20 |
|  | Создание коррекционно-развивающей образовательной среды для работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья | разработка и реализация индивидуальной программы обучения детей с ограниченными возможностями здоровья | реализация индивидуальных программ обучения интегрированных детей | 10 |
| сопровождение детей с ограниченными возможностями здоровья | выполнение рекомендаций психолого-медико-педагогического консилиума в организации образовательного процесса | 10 |
|  | включенность в общешкольные и внешкольные мероприятия | количество детей с ограниченными возможностями здоровья, включенных в общешкольные мероприятия | 5 за каждого обучающегося |
| Педагогические работники: учитель (начальное общее образование) | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Успешность учебной работы | качество обученности по итогам оценочного периода согласно локальным нормативным актам учреждения | свыше 70%  60-70% | 8  5 |
| Результативность, стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу обучающихся | динамика качества обученности учащихся | повышение качества обученности (по итогам не менее двух оценочных периодов) | 5 |
| стабильность (сохранение процента качества обученности по итогам не менее двух оценочных периодов) | 4 |
| Организация коррекционных действий | индивидуальное сопровождение учащихся, испытывающих трудности в обучении | повышение успеваемости учащихся, испытывающих трудности в обучении | 5 |
| Сопровождение одаренных детей в образовательном процессе (подготовка к участию в олимпиадах, конкурсах, конференциях, турнирах и т.д.) | проведение занятий  с участниками  олимпиад, конкурсов, конференций, турниров  и т.д. | мероприятие | 2 |
| наличие победителей, призеров,  финалистов, дипломантов | внутри учреждения | 2 |
| муниципальные | 3 |
| региональные | 4 |
| федеральные | 5 |
| Руководство и организация проектных и творческих групп (организация детей для успешного участия в различных творческих группах и проектах) | реализация проекта или его представление | класс (группа) | 2 |
| внутри учреждения | 4 |
| муниципальные | 6 |
| региональные | 8 |
| федеральные | 10 |
| участие  в конкурсе проектов | внутри учреждения | 2 |
| муниципальные | 4 |
| региональные | 6 |
| федеральные | 8 |
| наличие проектных групп или творческих групп (наличие подтверждающих документов) (количество участников проектных или творческих групп - не менее 80% (от общего числа обучающихся) | внутри учреждения | 2 |
| муниципальные | 4 |
| региональные | 6 |
| федеральные | 8 |
| Организация и руководство исследовательской деятельностью обучающихся (участие обучающихся в конференциях) | представление результатов обучающихся на конференциях, семинарах, форумах  и т.д. (обязательное наличие подтверждающих документов об участии) | учреждение:  дистантное  очное | 1  2 |
| муниципальные:  дистантное  очное | 2  4 |
| региональные:  дистантное  очное | 3  6 |
| федеральные:  дистантное  очное | 4  8 |
| наличие победителей и призеров | внутри учреждения:  дистантное  очное | 1  2 |
| муниципальные:  дистантное  очное | 2  4 |
| региональные:  дистантное  очное | 3  6 |
| федеральные:  дистантное  очное | 4  8 |
|  | своевременное информирование руководителя учреждения  о происшествиях  с обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений  и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в отношении них, о законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на обучающихся | отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися | отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися | 30 |
|  | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса | руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами) | обеспечение результативности работы в соответствии с планом проектных команд, творческих групп | 5 |
| участие в работе психолого-медико-педагогического консилиума учреждения | постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации | 5 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса | включение современного оборудования в образовательный процесс | использование при проведении занятий интерактивной доски, компьютерных программ, современного лабораторного  и цифрового оборудования | 2 |
| Предъявление опыта организации образовательного процесса за пределами учреждения | участие в конкурсах профессионального мастерства (в том числе дистанционных) | призер: |  |
| муниципальные | 2 |
| региональные | 4 |
| федеральные | 6 |
| победитель: |  |
| муниципальные | 6 |
| региональные | 8 |
| федеральные | 10 |
| Обобщение и/или тиражирование педагогического опыта | наличие публикаций в изданиях | внутри учреждения | 2 |
| муниципальные | 6 |
| региональные | 8 |
| федеральные | 10 |
| проведение мастер-классов (в том числе открытых уроков) | внутри учреждения | 2 |
| муниципальные | 4 |
| региональные | 6 |
| федеральные | 10 |
| наставничество в отношении молодых педагогов | методическое сопровождение молодого специалиста | 2 |
| выстраивание образовательного процесса в соответствии с требованиями ФГОС НОО и метапредметного содержания | разработка  и апробация программ учебных предметов  и внеурочной деятельности | 5 |
| участие в разработке и реализации проектов, программ, методических материалов, диагностических материалов, связанных  с образовательной деятельностью | созданный проект, программа, материалы внедрены в образовательную деятельность учреждения | 5 |
| Организация  дистанционного обучения учащихся | наличие, стабильность состава обучающихся | подтверждение регистрации обучающихся на сайте учреждения, реализующего программы дистанционного обучения (за одного обучающегося) | 1 |
| Кураторство сайта, систем электронных журналов, дневников, баз данных | наличие постоянно функционирующих электронных систем: сайта, электронных дневников, журналов, баз данных | своевременность обновления, отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов, заинтересованных лиц (родителей, общественности и др.) | 10 |
| Работа по реализации [законодательства](http://internet.garant.ru/document/redirect/70291362/4) об образовании | обследование микроучастка на предмет выявления учащихся, подлежащих обучению | своевременность представления отчетных документов (акты обследования и др.) | 5 |
| Педагогические работники:  педагог-психолог,  социальный педагог | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Сопровождение обучающихся в образовательном процессе | руководство медико-психолого-педагогическим консилиумом (МППК) | работа МППК в соответствии с планом | 20 |
|  | проведение мероприятий для родителей обучающихся | проведение одного мероприятия | 10 |
|  | своевременное информирование руководителя учреждения  о происшествиях  с обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений  и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в отношении них, о законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на обучающихся | отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися | отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися | 30 |
|  | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
|  | Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению обучающихся | участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью | за участие в разработке  и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью | 30 |
|  |  |  | призовое место в конкурсе проектов и программ, получение гранта | 20 |
|  | презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов | 20 |
|  | адаптация вновь поступивших обучающихся, благоприятный психологический климат | уменьшение числа конфликтных ситуаций среди обучающихся | 30 |
|  | Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
|  | Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения обучающихся | организация работы службы психолого-педагогического сопровождения обучающихся | отрицательная динамика возникновения конфликтов в течение учебного года | 30 |
| Педагог дополнительного образования, педагог-организатор | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Руководство проектными и творческими группами, методическими объединениями, кафедрами | руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями) | обеспечение работы в соответствии с планом | 20 |
|  | Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы) | полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам | 100% | 20 |
|  | своевременное информирование руководителя учреждения  о происшествиях  с обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений  и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в отношении них, о законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на обучающихся | отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися | отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися | 30 |
|  | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
|  | Достижения обучающихся | участие в соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах различного уровня | % участвующих от общего числа обучающихся | 20 |
|  | призовое место | 20 |
|  | Организация деятельности детских объединений, организаций | постоянный состав, создание и реализация социальных проектов, программ | за каждый проект, программу | 20 |
|  | 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 | внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов | 20 |
| Заведующий библиотекой, библиотекарь | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Создание системы работы по повышению мотивации обучающихся к чтению | количество обучающихся и работников учреждения, пользующихся фондом библиотеки | 80% | 30 |
| Совершенствование  информационно-библиотечной  системы учреждения | создание программы развития информационно-библиографического пространства учреждения | наличие программы развития | 20 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| Сохранность библиотечного фонда учреждения | количество списываемой литературы библиотечного фонда | менее 20% фонда | 30 |
| Осуществление текущего информирования коллектива педагогов и обучающихся | проведение уроков информационной культуры | 1 раз в четверть | 20 |
| проведение дней информирования | 1 раз в четверть | 20 |
| 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 | 20 |
| Юрисконсульт, делопроизводитель, секретарь-машинистка, | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Своевременная подготовка локальных нормативных актов учреждения, финансово-экономических документов | соответствие нормам действующего законодательства | 100% | 30% |
| Оформление документов для участия в краевых и федеральных программах, проектах, конкурсах | соответствие заданным нормам | 100% | 30% |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| Осуществление юридических консультаций для воспитанников и работников учреждения | отсутствие конфликтов в учреждении | 0 | 30% |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Создание в учреждении единых требований к оформлению документов, системы документооборота | наличие регламентов по созданию внутренних документов | соблюдение регламентов | 30 |
| Кладовщик, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, дворник, лаборант, гардеробщик, сторож, | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, [правил дорожного движения](http://internet.garant.ru/document/redirect/1305770/1000) | отсутствие замечаний надзорных органов, аварий | 0 | 30 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
|  | Участие в мероприятиях учреждения | проведение праздников для обучающихся | постоянно | 30 |
|  | Осуществление дополнительных работ | погрузочно-разгрузочные работы | постоянно | 30 |
|  | Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
|  | Благоустройство территории учреждения | зеленая зона, ландшафтный дизайн | наличие | 30 |
| Руководитель  структурного подразделения | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Стабильность  коллектива сотрудников | соотношение  уволившихся к численности сотрудников структурного подразделения | от 0% до 2% | 30 |
| до 5% | 10 |
| доля молодых специалистов от общего числа сотрудников отдела | от 20 до 40% | 10 |
|  | свыше 40% | 50 |
|  | Продвижение достижений и возможностей структурного подразделения | количество публикаций, презентаций и т.д. в квартал | до 2 шт. | 10 |
|  | более 2 шт. | 20 |
|  | увеличение спроса на услуги структурного подразделения и учреждения | увеличение количества участников на 10 % | 10 |
|  | на 50% | 50 |
|  | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
|  | Выполнение плана работы структурного подразделения на уровне установленных показателей | процент выполнения запланированных работ | 100% | 50 |
|  | 80% | 30 |
|  | Результативность собственного участия в профессиональных конкурсах и мероприятиях | степень участия | призер | 40 |
| участник | 20 |
|  | Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Привлечение дополнительных ресурсов для повышения качества осуществляемой деятельности | наличие дополнительного ресурса | за каждый привлеченный ресурс | 35 |
| Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Организация работы по соблюдению правил техники безопасности жизнедеятельности | проведение инструктажей с учащимися и работниками школы | контроль за ведением классной и школьной документации по проведению инструктажей | 20 |
| контроль за безопасностью в образовательном процессе оборудования, приборов, технических средств обучения | наличие актов осмотра оборудования, приборов, технических средств обучения | 20 |
| Взаимодействие с учреждениями и организациями | разработка плана гражданской обороны учреждения | наличие плана | 30 |
| организация занятий по гражданской обороне | проведение учений 2 раза в год | 20 |
| своевременное информирование руководителя учреждения  о происшествиях  с обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений  и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в отношении них, о законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на обучающихся | отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися | отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися | 30 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| Достижения обучающихся, воспитанников | участие в краевых, всероссийских, международных соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах | процент участвующих от общего числа обучающихся (воспитанников) не менее 20% | 20 |
| ведение портфолио обучающихся, воспитанников | 30 |
| призовое место | 20 |
| Учитель-логопед, учитель-дефектолог | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Работа в психолого-медико-педагогическом консилиуме учреждения | участие в работе | постоянное, без пропусков, участие в одной из комиссий, подготовка отчетной документации | 10 |
|  | Ведение и организация общественно полезного труда, производительного труда | организация общественно полезного труда | 6 часов в неделю  9 часов в неделю | 10  20 |
| Работа с семьями обучающихся, воспитанников | проведение мероприятий для родителей, семей обучающихся, воспитанников учреждения | проведение одного мероприятия | 10 |
|  | своевременное информирование руководителя учреждения  о происшествиях  с обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений  и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в отношении них, о законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на обучающихся | отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися | отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися | 30 |
|  | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| Подготовка, участие, победы во внутришкольных, районных, краевых мероприятиях | подготовка, участие, победы во внутришкольных, районных, краевых мероприятиях | подготовка одного мероприятия | 2 |
| подготовка детей к участию в одном мероприятии | 2 |
| участие в одном районном, краевом мероприятии | 5 |
| призовое место в районном, краевом мероприятии | 10 |
| Эффективная реализация коррекционной направленности образовательного процесса | качество успеваемости обучающихся | 50-65%  65-80% | 10  20 |
| Формирование социального опыта обучающихся, воспитанников | процент обучающихся, воспитанников из числа выпускников, продолживших обучение или трудоустроившихся | 50-65%  65-80% | 10  20 |
|  |  | количество обучающихся, воспитанников, состоящих на внутреннем учете учреждения или на учете в группе по делам несовершеннолетних | 0-10% | 20 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью | разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ | наличие лицензированной программы | 30 |
| призовое место в конкурсе проектов и программ | 15 |
| издание печатной продукции (статей) отражающей результаты работы | 20 |
| Заведующий хозяйством | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности | обеспечение учебных кабинетов, бытовых, хозяйственных и других помещений оборудованием и инвентарем, отвечающим требованиям правил и норм безопасности жизнедеятельности, стандартам безопасности труда | 100% | 30 |
|  | Обеспечение сохранности имущества и его учет | замечания по утрате и порче имущества | 0 | 10 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| Оперативность работы | своевременное обеспечение сезонной подготовки обслуживаемого здания, сооружения, оборудования и механизмов | выполнение работ ранее установленного срока без снижения качества | 10 |
| Осуществление дополнительных работ | участие в проведении ремонтных работ в учреждении | своевременно, качественно | 20 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Ресурсосбережение при выполнении работ | осуществление рационального расходования материалов | экономия материальных средств | 20 |
|  | осуществление рационального расходования электроэнергии | отсутствие превышения лимитов | 20 |
| бесперебойная и безаварийная работа систем жизнеобеспечения | отсутствие замечаний по бесперебойной и безаварийной работе систем жизнеобеспечения | 20 |
| качественное и своевременное проведение инвентаризации школьного имущества | отсутствие недостачи и неустановленного оборудования | 20 |
| укомплектованность ставок обслуживающего персонала (лаборантов, секретарей, дворников, гардеробщиков, сторожей, уборщиков служебных помещений и рабочих по обслуживанию и текущему ремонту здания, сооружения и оборудования) | 100% | 10 |
| оператор электронно-вычислительных машин | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Ведение документации учреждения | полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации | 100% | 30 |
| Обработка и предоставление информации | наличие замечаний | 0 | 10 |
| Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий (КИАСУО) | ведение баз автоматизированного сбора информации | отсутствие замечаний по ведению баз автоматизированного сбора информации (1 база) | 50 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| Техническое и программное обеспечение и использование его в работе учреждения | функционирование локальной сети, электронной почты учреждения, использование программного обеспечения | стабильно | 30 |
| Педагогические работники: воспитатель ГПД | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Отсутствие самовольных уходов воспитанников | отсутствие поданных заявлений в органы внутренних дел по розыску воспитанников | 0 | 20 |
| Отсутствие правонарушений, совершенных воспитанниками | отсутствие воспитанников, состоящих на учете в органах внутренних дел, комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав | 0 | 20 |
| Привитие норм и правил совместного проживания воспитанников (поведения и общения) | отсутствие случаев нарушения дисциплины | 0 | 20 |
| своевременное информирование руководителя учреждения  о происшествиях  с обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений  и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в отношении них, о законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на обучающихся | отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися | отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися | 30 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| Достижения воспитанников | участие в краевых, всероссийских, международных соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах | процент участвующих от общего числа обучающихся | 30 |
| ведение портфолио воспитанников | 30 |
| призовое место | 20 |
| Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды | отсутствие травм, несчастных случаев, вредных привычек у воспитанников | 0 | 20 |
| Эффективность работы по созданию коллектива | социально-психологический климат в коллективе, способствующий мотивации к обучению, эффективному разрешению конфликтов, адекватной самооценке | высокие показатели обучения воспитанников, отсутствие конфликтов | 20 |
|  | Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса | выстраивание воспитательного процесса в соответствии с программой воспитания коллектива воспитанников | наличие программы воспитания | 30 |
| участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности | внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов | 20 |
| Специалист по охране 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 |
| отсутствие производственных травм | отсутствие травм | 20 |
| проведение теоретических занятий по соблюдению требований безопасности | оценивается по факту проведения занятий | 1 занятие  свыше 1 | 5  15 |
| 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 |
| инициативный подход к работе | предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов | 1 предложение | 10 |
| выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда, правил внутреннего трудового распорядка | обоснованные зафиксированные замечания | отсутствие замечаний | 30 |
| "Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в общеобразовательных организациях | выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| руководство проектными и творческими группами, методическими объединениями, кафедрами | руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями) | обеспечение работы в соответствии  с планом | 5 |
| ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы, медиапланы ОУ) | полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам | 100% | 5 |
| выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| достижения обучающихся | участие в соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах  различного уровня | % участвующих от общего числа обучающихся | 5 |
| призовое место |  |
| организация деятельности детских объединений, организаций | постоянный состав, создание и реализация социальных проектов, программ | за каждый проект, программу | 5 |
| выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательной работы | участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности | внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстраций при проведении мастер-классов, творческих отчетов | 10 |
| Воспитатель | выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
|  | ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы) | полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам | 100% | 30 |
|  | обеспечение занятости воспитанника | проведение  с воспитанниками занятий, приобщение к труду, привитие им санитарно-гигиенических навыков, наставническая работа | постоянно | 20 |
|  | организация работы по укреплению здоровья воспитанников | ежедневное проведение закаливающих процедур, соблюдение температурного, светового режима и т.д. | отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов | 20 |
|  | Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествии с воспитанниками, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в отношении них, о законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на воспитанников | отсутствие случаев сокрытия происшествий  с воспитанниками | отсутствие случаев сокрытия происшествий  с воспитанниками | 30 |
|  | выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
|  | участие в инновационной деятельности | разработка и внедрение авторских программ воспитания | наличие авторской программы воспитания | 30 |
|  | организация здоровьесберегающей воспитывающей среды | отсутствие травм, несчастных случаев | 0 | 20 |
|  | эффективность работы с родителями | наличие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций | отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций | 20 |
|  | высокий уровень решения конфликтных ситуаций | 20 |
|  | посещаемость воспитанников | не менее 80% | 20 |
|  | осуществление дополнительных работ | участие в проведении ремонтных работ в учреждении | постоянно | 10 |
|  | высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса | выстраивание воспитательного процесса в соответствии с программой воспитания коллектива детей, проведение уроков высокого качества | отсутствие замечаний старшего воспитателя, методиста, администрации учреждения | 30 |
|  |  | участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности | внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении открытых занятий, творческих отчетов | 20" |

**Приложение 2**

**к Положению** **об оплате труда работников** **МАОУ СШ № 8**

**Виды и размеры персональных выплат работникам МАОУ СШ № 8**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N  п/п | Виды и условия персональных выплат | Размер к окладу  (должностному окладу)[\*](https://internet.garant.ru/#/document/18542623/entry/10) |
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | Выплата за опыт работы в занимаемой должности[\*(2)](https://internet.garant.ru/#/document/18542623/entry/20): |  |
|  | от 1 года до 5 лет | 5% |
| при наличии ученой степени кандидата наук, культурологи, искусствоведения[\*(3)](https://internet.garant.ru/#/document/18542623/entry/3030) | 15% |
| при наличии ученой степени доктора наук, культурологи, искусствоведения[\*(3)](https://internet.garant.ru/#/document/18542623/entry/3030) | 20% |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения[\*(3)](https://internet.garant.ru/#/document/18542623/entry/3030) | 15% |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный"[\*(2)](https://internet.garant.ru/#/document/18542623/entry/20), при условии соответствия почетного звания профилю учреждения | 20% |
|  | от 5 до 10 лет | 15% |
| при наличии ученой степени кандидата наук, культурологи, искусствоведения[\*(3)](https://internet.garant.ru/#/document/18542623/entry/3030) | 25% |
| при наличии ученой степени доктора наук, культурологи, искусствоведения[\*(3)](https://internet.garant.ru/#/document/18542623/entry/3030) | 30% |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения[\*(3)](https://internet.garant.ru/#/document/18542623/entry/3030) | 25% |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный"[\*(2)](https://internet.garant.ru/#/document/18542623/entry/20), при условии соответствия почетного звания профилю учреждения | 30% |
|  | свыше 10 лет | 25% |
| при наличии ученой степени кандидата наук, культурологи, искусствоведения[\*(3)](https://internet.garant.ru/#/document/18542623/entry/3030) | 35% |
|  | при наличии ученой степени доктора наук, культурологи, искусствоведения[\*(3)](https://internet.garant.ru/#/document/18542623/entry/3030) | 40% |
|  | при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения[\*(3)](https://internet.garant.ru/#/document/18542623/entry/3030) | 35% |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный"[\*(2)](https://internet.garant.ru/#/document/18542623/entry/20), 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)](https://internet.garant.ru/#/document/18542623/entry/4040) | 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)](https://internet.garant.ru/#/document/18542623/entry/5050) | 2 700 руб. |
| 7 | Учителям и иным педагогическим работникам за заведование элементами инфраструктуры[\*(6)](https://internet.garant.ru/#/document/18542623/entry/455): |  |
| кабинетами, лабораториями | 10% |
| учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами | 20% |
| 9 | Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций, осуществляющим классное руководство в классе, классе-комплекте[\*(7)](https://internet.garant.ru/#/document/18542623/entry/477) | |
| в одном классе, классе-комплекте | 5 000 рублей |
| в двух и более классах, классах-комплектах | 10 000 рублей |

**\*(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](https://internet.garant.ru/#/document/10180093/entry/0) (минимального размера оплаты труда), региональной выплаты и выплат стимулирующего характера) пропорционально отработанному времени.

На выплаты начисляются [районный коэффициент](https://internet.garant.ru/#/document/108125/entry/0), 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](https://internet.garant.ru/#/document/71164864/entry/0) 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](https://internet.garant.ru/#/document/108125/entry/0), процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями (далее - районный коэффициент и процентная надбавка).

Финансовое обеспечение выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство осуществляется:

а) за счет иного межбюджетного трансферта на ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций, предоставляемого из краевого бюджета, - на выплату ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам;

б) за счет средств субвенции на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, обеспечение дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях, за исключением обеспечения деятельности административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного персонала и иных категорий работников образовательных организаций, участвующих в реализации общеобразовательных программ в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами, - на выплату районных коэффициентов к заработной плате, действующих на территории Красноярского края, в части, превышающей размер [районных коэффициентов](https://internet.garant.ru/#/document/108125/entry/0), установленных решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти.

**Приложение 3**

**к Положению** **об оплате труда**

**работников МАОУ СШ № 8**

**Виды и размеры выплат по итогам работы работникам учреждений**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения | Условия | | | Предельное количество баллов | |
| наименование | индикатор |  | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | |
| Степень освоения выделенных бюджетных средств | % освоения выделенных бюджетных средств | 90% выделенного объема средств  95% выделенного объема средств | 25  50 | |
| Объем ввода законченных ремонтом 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 | х | 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 4**

**к Положению**

**об оплате труда работников**

**МАОУ СШ № 8**

**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:

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Тип (вид)  учреждения | Группы по оплате труда руководителей  учреждений (по сумме баллов) | | | | |
| I группа | II группа | III  группа | IV  группа |
| 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, определенных на основе показателей деятельности, установленных пунктом 6 настоящего приложения.

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;

5. За руководителями учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате по оплате труда руководителей, определенная до начала капитального ремонта, но не более чем на один год.

6. Показатели для отнесения образовательных учреждений к группам по оплате труда руководителя учреждения:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатели | Условия | Количество баллов |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. Количество обучающихся, воспитанников в учреждениях | за каждого:  обучающегося  воспитанника | 0,3  0,5 |
| 2. Количество лицензированных программ | за каждую программу | 0,5 |
| 3. Количество работников в учреждении | дополнительно за каждого работника, имеющего: |  |
| первую квалификационную категорию | 0,5 |
| высшую квалификационную категорию | 1 |
| ученую степень | 1,5 |
| 4. 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 |
| 5. Наличие оснащенных производственным и учебно-лабораторным оборудованием и используемых в образовательном процессе учебных кабинетов | за каждый класс | 15 |
| 6. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений | за каждый вид | 15 |
| 7. Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой (пищеблока), изолятора, кабинета психолога, логопеда | за каждый вид | 15 |
| 8. Наличие учебных мастерских, теплиц, используемых в реализации образовательной программы | за каждый вид | 50 |
| 9. Наличие обучающихся в общеобразовательных учреждениях, получающих бесплатную услугу по лицензированной программе дополнительного образования | за каждого обучающегося | 0,5 |
| 10. 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 |
| 11. Наличие в учебных заведениях библиотеки с читальным залом | на 15 мест (не менее) | 15 |

**Приложение 5**

**к Положению**

**об оплате труда работников**

**МАОУ СШ № 8**

**Перечень  
должностей, профессий работников учреждения,**

**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 |

**Приложение 6**

**к Положению**

**об оплате труда работников**

**МАОУ СШ № 8**

**Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений**

**для руководителя, его заместителей**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Руководитель | выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| инфраструктурные условия | безопасность образовательной деятельности | наличие реализованных мероприятий по популяризации здорового питания (дегустационные дни, совместные мероприятия с родителями, операторами питания, конкурсы и т.п.) | 3% |
| организация и проведение родительского контроля, бракеража, анкетирования учащихся и родителей и иных мероприятий  в соответствии  с локальными нормативными актами | 2% |
| отсутствие несчастных случаев детей и взрослых | 3% |
| приемка учреждений к новому учебному году  в соответствии  с графиком | 10% |
| реализация плана мероприятий в соответствии с "дорожной картой" | исполнение мероприятий согласно плану образовательной организации  в соответствии  с "дорожной картой" развития МСО | 10% |
| информационная открытость образовательного учреждения | полнота и актуальность информации на официальном сайте | 5% |
| дизайн образовательной среды | инфраструктурные проекты, включенные  в каталог инфраструктурных решений и проектов | 7% |
| качество образовательной среды | реализация проектов, направленных на улучшение качества образовательной среды | 5% |
| создание условий для детей с особыми образовательными потребностями | реализация модели "Ресурсный класс" | 3% |
| внедрение эффективных управленческих практик | наличие дополнительных объектов управления (за каждое структурное подразделение) | 5% |
| наличие статуса федеральных, региональных, городских площадок, в том числе по работе с молодыми педагогами: |  |
| федеральная | 7% |
| региональная | 5% |
| городская: |  |
| 3-5 площадок | 5% |
| 1-2 площадки | 3% |
| тиражирование эффективных практик городских базовых площадок, инновационных региональных и федеральных площадок | наличие реализованных программ мероприятий (семинаров, конференций, фестивалей и т.д.) | 5% |
| кадровое обеспечение | позиционирование ОУ в городских профессиональных конкурсах "Учитель года";  "Классный";  "Лучший педагог дополнительного образования";  "Конкурс профессионального мастерства специалистов сопровождения образовательного процесса (педагогов-психологов, учителей-дефектологов)";  "Педагогический Дебют" (городской профессиональный конкурс среди молодых педагогов);  "Хочу стать руководителем" | наличие участников | 5% |
| наличие победителей | 10% |
| выполнение  в полном объеме, без замечаний поручений, зафиксированных в протоколе, приказе | 1 поручение | 5% |
| представительство в городских, районных коллегиальных органах и группах | включение в советы, проектные группы, оргкомитеты | 5% |
| позиционирование профессиональных достижений руководителя ОУ | выступления | 2% |
| публикации руководителя ОУ | 5% |
| управленческое наставничество | участие в профессиональных стажировках для предъявления опыта руководителями-менторами и использования ресурса руководителями-стажерами.  Реализация индивидуального плана мероприятий по наставничеству | 7% |
| выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| образовательные результаты | учебные результаты | отсутствие выпускников  9-х классов,  не получивших аттестаты | 7% |
| отсутствие выпускников  11-х классов,  не получивших аттестаты | 7% |
| отсутствие признаков необъективных образовательных результатов при проведении внешних оценочных процедур на основании показателя: "Уровень объективности оценки образовательных результатов  в субъекте РФ" | 5% |
| наличие обучающихся, зачисленных в физико-математическую школу-интернат ФГАОУ ВО "Сибирский федеральный университет" или  в КГАОУ "Краевая школа-интернат по работе с одаренными детьми "Школа космонавтики" | 5% |
| внеучебные результаты | наличие победителей и призеров (олимпиады, конкурсы): |  |
| международный и всероссийский уровень | 6% |
| региональный уровень | 4% |
| муниципальный уровень | 3% |
| 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 (воспитанников), стоящих на учете в КДН | 2% |
| организация и проведение городских календарных мероприятий для детей  и взрослых | 5% |
|  | эффективное использование электронного банка заданий по функциональной грамотности педагогами и обучающимися | ежемесячная положительная динамика в течение отчетного квартала количества обучающихся, выполнявших работу, и количества проверенных работ учителями | 5% |
| выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| организационная  и финансово-хозяйственная деятельность | осуществление закупочной деятельности | отсутствие нарушений по результатам проверок надзорными, контролирующими органами, а также по результатам ведомственного контроля в сфере закупок | 5% |
| привлечение дополнительных ресурсов на развитие учреждения | 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% |
| приведение  в соответствие  с действующим законодательством ранее изданных локальных нормативных актов по вопросам, относящимся к компетенции образовательного учреждения | отсутствие выявленных фактов несоответствия локальных нормативных актов требованиям действующего законодательства по результатам проверок надзорных и контролирующих органов | 10%" |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Должности | Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения | Условия | | размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы |
| наименование | индикатор |  |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 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 | 15% |
| наличие высококвалифицированных педагогических кадров | положительная динамика аттестации педагогических кадров на квалификационную категорию | 15% |
| 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 | 15% |
| система непрерывного развития педагогических кадров | наличие и реализация программы развития педагогических кадров | 14% |
| сохранение здоровья учащихся в учреждении | организация обеспечения учащихся горячим питанием | отсутствие жалоб | 10% |
| создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей | организация и проведение мероприятий, способствующих здоровью учащихся | 10% |
| выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | |
| обеспечение качества образования в учреждении | показатели качества по результатам аттестации | общеобразовательные учреждения - не ниже 30%, гимназии, лицеи, школы с углубленным изучением предметов - не ниже 50% по предметам с углубленной подготовкой | 30% |
| участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы | участие в конкурсах инновационных учреждений, участие педагогов в профессиональных конкурсах | 10% |
| победы в конкурсах инновационных учреждений, победы педагогов в профессиональных конкурсах | 20% |
| достижения обучающихся, воспитанников в олимпиадах, конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях | наличие призеров и победителей | 20% |
| отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися | 0 | 10% |
| сохранность контингента обучающихся, воспитанников | наполняемость классов в течение года в соответствии с планом комплектования | движение учащихся в пределах 1-2% от общей численности | 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 7**

**к Положению**

**об оплате труда работников**

**МАОУ СШ №**

**Предельные уровни соотношения среднемесячной заработной платы**

**Руководителя и его заместителя**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Наименование | Кратность |
| 1 | Руководитель | 3,7 |
| 2 | Заместитель руководителя | 2,7 |