

**От работодателя:**

Директор  
МАОУ СШ № 27

\_\_\_\_\_/ З.В. Бердникова

\_\_\_\_\_  
дата

**От работников:**

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МАОУ СШ № 27

\_\_\_\_\_/ Е.М. Евдокимова

\_\_\_\_\_  
дата

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 2  
к Коллективному договору**

**Положение  
об оплате труда работников МАОУ СШ № 27**

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение регулирует порядок, условия оплаты труда работников МАОУ СШ № 27, координацию деятельности которого осуществляет главное управление образования администрации города Красноярск (далее - Школа).

Настоящее Положение разработано в соответствии с Примерным положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Красноярск с изменениями и дополнениями, утвержденным Постановлением администрации г. Красноярск от 27 января 2010 г. № 14.

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

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

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

1.4. Система оплаты труда работников Школы включает в себя следующие элементы оплаты труда:

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

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

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

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

1.8. Работникам учреждений в случаях, установленных настоящим Положением, осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

## II. Оклады (должностные оклады) ставки заработной платы

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются руководителем Школы в соответствии с примерным положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Красноярска, утвержденным Постановлением администрации г. Красноярск от 27 января 2010 г. № 14

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

2.3. Минимальные размеры окладов работников образования устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития от 05.05.2008 № 216н (ред. от 11.12.2008):

Квалификационные уровни			размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1			2
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня			
Помощник воспитателя, секретарь учебной части			3 334,00
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня			
1-й квалификационный уровень	Дежурный по режиму		3 511,00
2-й квалификационный уровень			3 511,00
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников			
1-й квалификационный уровень	Инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	при наличии среднего профессионального образования	5 760,00
		при наличии высшего профессионального образования	6 556,00
2-й квалификационный уровень	Концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель	при наличии среднего профессионального образования	6 029,00
		при наличии высшего профессионального образования	6 866,00
3-й квалификационный уровень	Воспитатель ГПД, методист, педагог-психолог	при наличии среднего профессионального образования	6 603,00
		при наличии высшего профессионального образования	7 521,00
4-й квалификационный уровень	Преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)	при наличии среднего профессионального образования	7 226,00
		при наличии высшего профессионального образования	8 234,00

«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 8341 рублей;  
 высшего профессионального образования устанавливается в размере 9505 рублей».

2.4. Минимальные размеры окладов специалистов и служащих общепромышленных должностей устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития от 29.05.2008 № 247н (ред. от 11.12.2008):

Квалификационные уровни		размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1		2
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
1-й квалификационный уровень	Делопроизводитель, машинистка, секретарь, секретарь-машинистка	3 511,00
2-й квалификационный уровень		3 896,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
1-й квалификационный уровень	Инспектор по кадрам, лаборант, секретарь руководителя, техник, техник по защите информации, техник-программист	3 896,00
2-й квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	4 282,00
3-й квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой	4 704,00
4-й квалификационный уровень	механик	5 937,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1-й квалификационный уровень	Бухгалтер, инженер, инженер по защите информации, инженер по охране труда, инженер-программист (программист), специалист по кадрам, экономист, юристконсульт	4 157,00
2-й квалификационный уровень	Должности служащих I квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II должностная категория (бухгалтер II категории, инженер II категории, инженер по охране труда II категории, программист II категории, экономист II категории, юристконсульт II категории)	4 282,00
3-й квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутри должностная категория (бухгалтер I категории, инженер I категории, инженер по охране труда I категории, программист I категории, экономист I категории, юристконсульт I категории)	5 164,00
4-й квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	6 208,00

Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности «специалист по охране труда» устанавливается в размере 4 282,00 рублей.

Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности «специалист по закупкам» устанавливается в размере 4 282,00 рублей.

1.5. Минимальные размеры окладов должностей руководителей структурных подразделений устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития от 05.05.2008 № 216н (ред. 23.12.2011):

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

Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
1-й квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другим подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования <*>	8 565,00
2-й квалификационный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования	9 207,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
5-й квалификационный уровень	Заместитель главного бухгалтера	7 248,00

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 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»:

Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	библиотекарь	при наличии среднего профессионального образования	4 704,00
		при наличии высшего профессионального образования	5 937,00

Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности «заведующий библиотекой» устанавливается в размере 7 248,00 рубля.

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

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1-й квалификационный уровень	Гардеробщик, дворник, дезинфектор, кастелянша, кладовщик, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, уборщик территорий, оператор копировальных и множительных машин, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (2, 3 разряда ТС), повар (2, 3 разряда ТС), слесарь-сантехник (2, 3 разряда ТС)	3 016,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
1-й квалификационный уровень	Водитель автомобиля, оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (4 разряда по ТС), повар (4, 5 разряда ТС), слесарь-сантехник (4, 5 разряда ТС)	3 511,00
2-й квалификационный уровень	Водитель автобуса габаритной длиной свыше 12 метров, слесарь-сантехник (6 разряда по ТС)	4 282,00
3-й квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником	4 704,00
4-й квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, предусмотренных уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы) Водители автобусов или специальных легковых автомобилей, имеющие 1 класс и занятые перевозкой обучающихся	5 667,00

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

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

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

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

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

$K$  - повышающий коэффициент.

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

2.8.3. Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения, установленным в пункте 2.8.4 настоящего Положения и применяемым для установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, в пределах фонда оплаты труда учреждения, на период времени выполнения работы, являющейся основанием для установления повышающего коэффициента.

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

№ п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	значение повышающего коэффициента, в процентах
1	За наличие квалификационной категории:	
	высшей квалификационной категории	25
	первой квалификационной категории	15

2.8.5. Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$$K = K1 + K2, \quad \text{где:}$$

$K1$  - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 1 таблицы пункта 2.7.4 настоящего Положения;

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

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

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

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

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

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

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

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

$Q$  - общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

$Q_{гар}$  - фонд оплаты труда педагогических работников, состоящий из установленных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного

характера, персональных выплат, специальной краевой выплаты, суммы повышений окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за наличие квалификационной категории;

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

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

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

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

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

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

3.3. К заработной плате работников учреждения устанавливаются районный коэффициент в размере 1,3 (Постановление администрации Красноярского края от 21.08.1992 г. № 311-П), процентная надбавка в размере - 10% по истечении первого года работы с увеличением на 10% за каждые последующие два года работы, но не свыше 30% заработка (Постановление СМ СССР и ВЦСПС от 24 сентября 1989 г. N 794).

3.4. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются работникам учреждения на основании статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации и по результатам проведенной специальной оценки условий труда на рабочих местах.

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

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

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

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

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	За работу в образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития) (кроме медицинских работников) <*>	20
2	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	20

	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	
3	За ненормированный рабочий день	15%**

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

<\*\*\*> Компенсационную выплату рассчитывать от оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов.

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

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

3.10. Выплаты компенсационного характера устанавливаются от оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов.

#### **IV. Выплаты стимулирующего характера**

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

4.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их введения устанавливаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

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

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

4.5. Виды выплат должны отвечать уставным задачам учреждения.

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

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

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

4.9. Стимулирующие выплаты за 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 устанавливаются руководителем учреждения ежемесячно, ежеквартально или на год и выплачиваются ежемесячно пропорционально отработанному работником времени».

4.10. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ для работников МАОУ СШ № 27 определяются согласно приложению 1 к настоящему Положению.

4.10.1 Специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда работника.

Работникам по основному месту работы ежемесячно предоставляется специальная краевая выплата. Размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет 3 000 рублей.

Работникам по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально отработанному работником времени.

На специальную краевую выплату начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями.

Размер специальной краевой выплаты в месяце, в котором работникам производятся начисления исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, выплачиваемые за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, увеличивается.

Размер увеличения рассчитывается по формуле:

$$СКВ_{УВ} = О_{ТП} \times K_{УВ} - О_{ТП},$$

где:

$СКВ_{УВ}$  – размер увеличения специальной краевой выплаты, рассчитанный с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями;

$О_{ТП}$  – размер начисленных выплат, исчисляемых исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, выплачиваемых за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности;

$K_{УВ}$  – коэффициент увеличения специальной краевой выплаты.

В случае если при определении среднего дневного заработка учитываются только периоды с 1 января 2024 года,  $K_{УВ}$  принимается равным 1.

В случае если при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 1 января 2024 года,  $K_{УВ}$  рассчитывается по формуле:

$$K_{УВ} = (З_{ПФ1} + (СКВ \times K_{МЕС} \times K_{РК}) + З_{ПФ2}) / (З_{ПФ1} + З_{ПФ2}),$$

где:

$З_{ПФ1}$  – фактически начисленная заработная плата работника учреждения, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

$З_{ПФ2}$  – фактически начисленная заработная плата работника учреждения, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период с 1 января 2024 года;

$СКВ$  – специальная краевая выплата;

$K_{МЕС}$  – количество месяцев, учитываемых при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

$K_{РК}$  – районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями.

При расчете  $K_{УВ}$  подлежит округлению до четырех знаков после запятой.

4.11. При осуществлении выплат, предусмотренных пунктами 4.10, 4.15 могут применяться иные критерии оценки результативности и качества труда работников, не предусмотренные приложениями № 1, 3 к настоящему Положению.

4.12. Персональные выплаты (с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения



заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда)) определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

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

4.14.1. 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 (минимального размера оплаты труда), производится персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4.14.3 Специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда работника.

Работникам по основному месту работы ежемесячно предоставляется специальная краевая выплата. Размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет 3 000 рублей.

Работникам по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально отработанному работником времени.

На специальную краевую выплату начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями.

Размер специальной краевой выплаты в месяце, в котором работникам производятся начисления исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, выплачиваемые за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, увеличивается.

Размер увеличения рассчитывается по формуле:

$$\text{СКВУВ} = \text{ОТП} \times \text{КУВ} - \text{ОТП},$$

где:

СКВУВ – размер увеличения специальной краевой выплаты, рассчитанный с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями;

ОТП – размер начисленных выплат, исчисляемых исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, выплачиваемых за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности;

КУВ – коэффициент увеличения специальной краевой выплаты.

В случае если при определении среднего дневного заработка учитываются только периоды с 1 января 2024 года, КУВ принимается равным 1.

В случае если при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 1 января 2024 года, КУВ рассчитывается по формуле:

$$\text{КУВ} = (\text{ЗПФ1} + (\text{СКВ} \times \text{КМЕС} \times \text{КРК}) + \text{ЗПФ2}) / (\text{ЗПФ1} + \text{ЗПФ2}),$$

где:

ЗПФ1 – фактически начисленная заработная плата работника учреждения, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

ЗПФ2 – фактически начисленная заработная плата работника учреждения, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период с 1 января 2024 года;

СКВ – специальная краевая выплата;

КМЕС – количество месяцев, учитываемых при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

КРК – районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями.

При расчете КУВ подлежит округлению до четырех знаков после запятой.

4.15. При выплатах по итогам работы учитывается:

объем освоения выделенных бюджетных средств;

объем ввода законченных ремонт 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 учреждения устанавливается в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

$Q_{\text{стим}}$  не может превышать  $Q_{\text{стим 1}}$ .

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **V. Единовременная материальная помощь**

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

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

5.3. Конкретный размер материальной помощи определяется руководителем учреждения.

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

## **VI. Оплата труда директора, заместителей директора школы**

6.1. Оплата труда директора школы, заместителей директора 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 директора школы, заместителя директора необходимо обеспечить не превышение предельного уровня соотношения, установленного в соответствии с пунктом 6.29 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 директора школы устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей.

6.3. Группа по оплате труда директора школы определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу школы, 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. Директору школы группа по оплате труда руководителей учреждений устанавливается приказом главного управления образования администрации города Красноярск и определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год на основании ходатайства территориального отдела главного управления образования администрации города Красноярск по Центральному и Железнодорожному районам.

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 директора школы и перечнем должностей, профессий работников школы, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, согласно приложению 6 к настоящему Положению.

6.6. Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада директора школы определяется в соответствии с постановлением администрации города от 27.01.2010 № 14 «О новых системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных

учреждений города Красноярска». Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада директора школы рассчитывается без учета повышающих коэффициентов.

6.7. Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала, используемое при определении размера должностного оклада директора школы с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждения, определяется в соответствии с Постановлением администрации города от 19.01.2010 № 14 «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 директора школы, определяется комиссией по установлению окладов и стимулирующих выплат, образованной главным управлением образования администрации города.

6.8. Размеры должностных окладов заместителей директора устанавливаются директором школы на 10–30 процентов ниже размера должностного оклада директора школы.

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

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

6.11. Объем средств на указанные цели определяется в кратном отношении к размерам должностного оклада директора школы.

6.12. Количество должностных окладов директора школы, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера директору школы, составляет до 35 должностных окладов директора школы в год с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями. Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам директору школы может направляться на стимулирование труда работников школы. Направление указанных средств на иные цели осуществляется по согласованию с главным управлением образования администрации города.

6.12.1. Выполнение преподавательской работы директором школы может осуществляться как в основное рабочее время, так и за его пределами в зависимости от ее характера и качества выполнения работы по основной должности. 6.13. Распределение фонда стимулирования директора школы осуществляется ежеквартально комиссией по установлению окладов и стимулирующих выплат, образованной главным управлением образования администрации города Красноярска (далее – комиссия).

6.14. Территориальный отдел главного управления образования администрации города Красноярска по Центральному и Железнодорожному районам представляют в комиссию аналитическую информацию о показателях деятельности школы, в том числе включающую мнение органов самоуправления школы, являющуюся основанием для установления стимулирующих выплат директору школы.

6.15. Директор школы 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 директору школы. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат отдельно.

6.17. Директору школы в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

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

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- персональные выплаты;
- выплаты по итогам работы.

При выплатах по итогам работы учитываются:

- степень освоения выделенных бюджетных средств;
- проведение ремонтных работ;
- подготовка школы 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 руководителям учреждений 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 школы для директора, заместителей директора устанавливаются согласно приложению 5 к настоящему Положению.

6.19. Директору, заместителям директора школы устанавливаются следующие виды персональных выплат:

№ п/п	Виды персональных выплат	Размер выплат к окладу (должностному окладу)
1	2	3
	Опыт работы в занимаемой должности*: от 1 года до 5 лет	5%

при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения**	15%
при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения**	20%
при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный»**	15%
при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный»*	20%
от 5 лет до 10 лет	15%
при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения**	25%
при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения**	30%
при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный»**	25%
при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный»*	30%
свыше 10 лет	25%
при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения**	35%
при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения**	40%
при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный»**	35%
при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный»*	40%

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

<\*\*\*> производится при условии соответствия ученой степени или почетного звания профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин). Персональные выплаты устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) без учета повышающих коэффициентов.

6.20. Специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера.

Руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам по основному месту работы ежемесячно предоставляется специальная краевая выплата. Размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет 3 000 рублей.

Руководителям учреждений, их заместителям по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально отработанному работником времени.

На специальную краевую выплату начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями.

Размер специальной краевой выплаты в месяце, в котором руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам производятся начисления исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, выплачиваемые за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, увеличивается.

Размер увеличения рассчитывается по формуле:

$$СКВ_{УВ} = O_{ТП} \times K_{УВ} - O_{ТП},$$

где:

$СКВ_{УВ}$  – размер увеличения специальной краевой выплаты, рассчитанный с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями;

$O_{ТП}$  – размер начисленных выплат, исчисляемых исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, выплачиваемых за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности;

$K_{УВ}$  – коэффициент увеличения специальной краевой выплаты.

В случае если при определении среднего дневного заработка учитываются только

периоды с 1 января 2024 года,  $K_{УВ}$  принимается равным 1.

В случае если при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 1 января 2024 года,  $K_{УВ}$  рассчитывается по формуле:

$$K_{УВ} = (З_{ПФ1} + (СКВ \times K_{МЕС} \times K_{РК}) + З_{ПФ2}) / (З_{ПФ1} + З_{ПФ2}),$$

где:

$З_{ПФ1}$  – фактически начисленная заработная плата руководителя учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

$З_{ПФ2}$  – фактически начисленная заработная плата руководителя учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период с 1 января 2024 года;

СКВ – специальная краевая выплата;

$K_{МЕС}$  – количество месяцев, учитываемых при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

$K_{РК}$  – районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями.

При расчете  $K_{УВ}$  подлежит округлению до четырех знаков после запятой.»;

6.21. Выплаты стимулирующего характера для директора школы, за исключением персональных выплат, специальной краевой выплаты и выплат по итогам работы, устанавливаются на срок не более трех месяцев в процентах от должностного оклада.

Выплаты стимулирующего характера для заместителей директора школы, за исключением персональных выплат, специальной краевой выплаты и выплат по итогам работы устанавливаются приказом директора школы на срок не более трех месяцев.

6.22 Заместителям директора в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

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

6.23. Персональные выплаты директору школы устанавливаются по решению главного управления образования администрации города на срок не более одного года.

6.24. Размер стимулирующих выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается и может выплачиваться директору, его заместителям по следующим основаниям:



Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельный размер к окладу %
	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%

6.25. Заместителям директора размер стимулирующих выплат устанавливается приказом директора школы.

6.26. Директору, его заместителям может оказываться единовременная материальная помощь по основаниям и в размере, установленном разделом V настоящего Положения

6.27. Единовременная материальная помощь, предоставляемая директору школы в соответствии с настоящим Положением, выплачивается на основании приказа главного управления образования администрации города в пределах утвержденного фонда оплаты труда школы. Выплата единовременной материальной помощи заместителям директора школы производится на основании приказа директора школы с учетом норм настоящего Положения в пределах утвержденного фонда оплаты труда школы.

6.28. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора Лицея, его заместителей и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы директора Лицея, заместителей директора и главного бухгалтера) определяется главным управлением образования администрации города в размере, не превышающем размера, установленного приложением 7 к настоящему Положению.

6.29. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, формируемый за счет всех источников финансового обеспечения и

рассчитываемый за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) устанавливается в размерах:

№	наименование	кратность
	Общеобразовательные учреждения, в том числе общеобразовательные школы-интернаты, образовательные учреждения для детей дошкольного и младшего школьного возраста	
1	Руководитель	3,5
2	Заместитель руководителя	2,67

**Приложение № 1**  
**К Положению**  
**об оплате труда работников**  
**МАОУ СШ № 27**

**Стимулирующие выплаты (выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ) работникам МАОУ СШ № 27**

	критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	условия		период	количество баллов
		наименование	индикатор		
<b>Педагогические работники (учитель НОО, ООО, СОО)</b>	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
	1.1 Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	руководство проектными командами, участие в работе проектных команд; руководство районными / городскими методическими объединениями; руководство направлениями работы школы (наличие приказа, плана работы, отчетной документации)	<b>обеспечение работы в соответствии с планом на уровне:</b>		
			школы	месяц	10
			района	месяц	12
			города	месяц	15
			края	месяц	17
	РФ	месяц	20		
	1.2 Ведение профессиональной документации (рабочие программы, электронный журнал)	своевременное оформление и сдача основополагающих документов в соответствии с нормативными документами по итогам четверти	без замечаний	месяц	5
	1.3 Ведение е-портфолио класса, группы дополнительного образования	повышение активности обучающихся в учебной и внеурочной деятельности	высокая оценка е-портфолио класса экспертной комиссией (один раз по итогам учебного года)	месяц	10
	1.4 Выполнение дополнительной работы	сопровождение обучающихся на конкурсы, олимпиады, соревнования вне рабочее время (наличие приказа)	без замечаний	месяц	2
ведение книги протоколов педагогического совета		без замечаний	месяц	3	
работа в составе жюри (наличие приказа, в соответствии с планом)		работа без замечаний на уровне:			
		школы до 20 работ	месяц	1	

		работы школы)	20-40 работ	месяц	2
			41-60 работа	месяц	3
			61-80 работ	месяц	4
			81-100 работ	месяц	5
			более 100 работ	месяц	6
			района, города, края	месяц	3
		участие в разработке программ, планов, положений и прочие работы, связанные с образовательной деятельностью	без замечаний	месяц	10
		диспетчер расписания	без замечаний	месяц	10
		подготовка и проведение массовых мероприятий (школьных, районных, городских), предметно-методических недель, фестивалей в соответствии с планом работы школы, по приказу	без замечаний	месяц	10
		курирование сайта школы, электронного журнала	без замечаний	месяц	10
		Проведение и проверка пробных ОГЭ, ЕГЭ, ВПР, ККР, КДР, ИД (за каждый класс)	без замечаний в соответствии с планом работы школы	месяц	1
		Проведение и внесение данных СД-1 (ЦОКО)	без замечаний	месяц	5
		Проведение и заполнение базы АРМ-тестирование	без замечаний	месяц	10
		Превышение наполняемости в классе, более 25 человек	за каждого	месяц	0,02 балла * количество проведенных уроков
Заведование учебным кабинетом (по итогам учебного периода)	Паспорт кабинета, без замечаний	месяц	2		
Подготовка кабинета к новому учебному году	без замечаний	месяц	10		

		Вовлечение обучающихся в систематические занятия физической культурой и спортом	положительная динамика	месяц	10
			организация работы волонтерской деятельности с привлечением обучающихся	месяц	10
		Организация спортивно-массовой работы с обучающимися, имеющими отклонения в состоянии здоровья, ограниченные возможности здоровья	Включенность обучающихся с ОВЗ в спортивные мероприятия	месяц	5
		другое	без замечаний	месяц	10
<b>2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>					
2.1 Стабильность и рост качества обучения	участие школьников в мероприятиях, конкурсах, олимпиадах различного уровня	<b>очное участие обучающихся в конкурсах, олимпиадах, соревнованиях различного уровня (личное и командное первенство) интеллектуальной спортивной, творческой направленности (наличие копий грамот, дипломов, сертификатов, протоколов):</b>			
		районный, городской уровень	месяц	5	
		краевой	месяц	7	
		всероссийский, международный	месяц	10	
		<b>призеры и победители очных конкурсов, соревнований (личное первенство и место команды) (наличие копий грамот, дипломов)</b>			
		районный, городской уровень	месяц	10	
		краевой	месяц	15	
		всероссийский, международный	месяц	20	
		победитель / призер муниципального этапа Всероссийских спортивных игр школьников «Президентские спортивные игры»	месяц	20	
		<b>призеры и победители Всероссийской олимпиады школьников (наличие копии грамоты, диплома, сертификата, протокола)</b>			

			муниципальный этап	год	10
			региональный этап	год	12
			заключительный этап	год	20
			участие более 50% обучающихся класса в дистанционных конкурсах	месяц	2
		качество успеваемости за каждый класс (по результатам ККР, ВПР, КДР, ОГЭ, ЕГЭ, итогового собеседования, итогового сочинения (изложения))	<b>ККР:</b> % качества не ниже муниципального уровня (наличие протокола результатов)	год	5
			<b>ВПР:</b> % качества не ниже регионального уровня (наличие протокола результатов)	год	5
			<b>КДР:</b> % качества не ниже регионального уровня (наличие протокола результатов)	год	5
			<b>ОГЭ: средний балл по предмету от 4,0 до 5,0 баллов</b> (наличие протокола результатов всех сдающих)	год	5
			<b>ОГЭ: средний балл по предмету от 3,5 до 3,9 баллов</b> (наличие протокола результатов всех сдающих)	год	4
			<b>Итоговое собеседование: зачет у 100% обучающихся</b>	месяц	10
			<b>ЕГЭ: средний балл по предмету от 50 до 60 баллов</b> (наличие протокола результатов всех сдающих)	год	3
			<b>ЕГЭ: средний балл по предмету от 61 до 75 баллов</b> (наличие протокола результатов всех сдающих)	год	5
			<b>ЕГЭ: средний балл по предмету от 76 до 94 баллов</b> (наличие протокола результатов всех сдающих)	год	8

			сдающих)		
			<b>ЕГЭ: наличие обучающихся, набравших от 95 до 100 баллов</b> (наличие протокола результатов) / за каждого обучающегося	год	10
			<b>Итоговое сочинение (изложение): зачет у 100% обучающихся</b>	месяц	10
		участие обучающихся в конференциях разного уровня	<b>участие в НПК разного уровня</b> (наличие копий грамот, дипломов, сертификатов, протоколов)		
			школьный уровень (за каждого обучающегося)	месяц	5
			районный, муниципальный (за каждого обучающегося)	месяц	8
			краевой, всероссийский, международный (за каждого обучающегося)	месяц	12
			<b>наличие призеров и победителей</b> (наличие копий грамот, дипломов):		
			районный, муниципальный (за каждого обучающегося)	месяц	20
			краевой, всероссийский, международный (за каждого обучающегося)	месяц	30
	2.2 Обобщение и/или тиражирование педагогического опыта.	представление собственного педагогического опыта в соответствии с планом работы школы, по приказу (выступление, доклад, презентация, мастер-класс, печатная статья)	на уровне школы	месяц	3
			на уровне района	месяц	5
			на уровне города, региона	месяц	10
		участие в очных профессиональных конкурсах	участие	месяц	10
			призер	месяц	15
			победитель	месяц	20
		Участие в дистанционных профессиональных конкурсах (по приказу)	участие	месяц	5
			призер / победитель	месяц	10
	2.3 Организация работы ФСК и развитие массового спорта среди школьных спортивных клубов	Результаты участия ФСК в муниципальном этапе открытого заочного смотра-конкурса на лучшую	участие	месяц	10
			призер / победитель	месяц	20

		постановку физкультурной работы			
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>					
3.1 Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	выстраивание образовательного процесса с применением различных методик обучения, электронного обучения, дистанционных образовательных технологий, работа в классах с углубленным изучением отдельных предметов		без замечаний	месяц	5
3.2 Получение Звания Почетного работника общего образования	наличие подтверждающих документов (единовременно)	наличие подтверждающих документов		месяц	10
3.3 Награждение грамотой администрацией Центрального района, главного управления образования, министерства образования	наличие подтверждающих документов (единовременно)	наличие подтверждающих документов		месяц	5
3.4 Ведение семей и несовершеннолетних, находящихся в социально опасном положении	В соответствии планом работы, предупреждение повторной постановки на профилактический учет семей и несовершеннолетних, находящихся в социально опасном положении, своевременное информирование органов системы профилактики для принятия необходимых мер для оказания помощи несовершеннолетним	наличие подтверждающих документов		месяц	10
<b>Ведущий инженер, инженер</b>	<b>Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения</b>	<b>Условия</b>		<b>Периодичность</b>	<b>Баллы</b>
		<b>наименование</b>	<b>индикатор</b>		
<b>1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>					
1.1 Ведение документации учреждения	полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации	100%		месяц	20
1.2 Обработка и предоставление информации	наличие замечаний	0		месяц	10



1.3 Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий	ведение баз автоматизированного сбора информации	отсутствие замечаний по ведению баз автоматизированного сбора информации (1 база)	месяц	25	
<b>2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>					
2.1 Техническое и программное обеспечение и использование его в работе учреждения	функционирование локальной сети, электронной почты учреждения, использование программного обеспечения	стабильно	месяц	20	
<b>3. Выплаты за качество выполняемых работ</b>					
3.1 Инициатива и творческий подход к работе	предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию материальных ресурсов	1 предложение	месяц	5	
	участие в реализации образовательных проектов	1 проект	месяц	10	
	участие в мероприятиях разного уровня, в том числе обмен опытом	1 мероприятие	месяц	10	
<b>Воспитатель</b>	<b>Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения</b>	<b>Условия</b>		<b>Периодичность</b>	<b>Баллы</b>
		<b>наименование</b>	<b>индикатор</b>		
<b>1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>					
1.1 Сохранность контингента обучающихся	Наполняемость групп не ниже 50%	Проверка наполняемости ГПД.	месяц	2	
1.2 Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	полнота и соответствие нормативным документам	100%. Аналитическая справка заместителя директора по УВР по проверке документации	месяц	2	
1.3 Отсутствие правонарушений, совершенных воспитанниками	отсутствие случаев нарушения дисциплины, отсутствие воспитанников, состоящих на учете в органах внутренних дел, комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав	0	месяц	5	

1.4 Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о случаях детской безнадзорности, правонарушениях, преступлениях и иных антиобщественных действиях, совершенных несовершеннолетними и в отношении их законными представителями, не исполняющими, либо ненадлежащим образом исполняющими родительские обязанности, а также иным поведением, оказывающими отрицательное влияние на обучающихся	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися	месяц	10
<b>2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
2.1 Достижения воспитанников	участие в краевых, всероссийских, международных соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах	процент участвующих от общего числа обучающихся	месяц	10
		ведение портфолио воспитанников	месяц	5
		призовое место	месяц	10
2.2 Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	отсутствие травм, несчастных случаев, вредных привычек у воспитанников	0	месяц	2
2.3 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	месяц	2
<b>3. Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
3.1 Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	выстраивание воспитательного процесса в соответствии с программой воспитания коллектива воспитанников	наличие программы воспитания	месяц	5
		внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов	месяц	10
<b>Зав. библиотекой, библиотекарь</b>	<b>Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения</b>		<b>Периодичность</b>	<b>Баллы</b>
	<b>наименование</b>	<b>индикатор</b>		

<b>1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>					
1.1 Создание системы работы по повышению мотивации обучающихся к чтению	количество обучающихся и работников учреждения, пользующихся фондом библиотеки	80%	месяц	10	
1.2 Совершенствование информационно-библиотечной системы учреждения	создание программы развития информационно-библиографического пространства учреждения	наличие программы развития	месяц	10	
<b>2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>					
2.1 Сохранность библиотечного фонда учреждения	количество списываемой литературы библиотечного фонда	менее 20% фонда	месяц	10	
2.2 Осуществление текущего информирования коллектива педагогов и обучающихся	проведение уроков информационной культуры	1 раз в четверть	месяц	10	
	проведение дней информирования	1 раз в четверть	месяц	10	
<b>3. Выплаты за качество выполняемых работ</b>					
3.1 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	месяц	10	
<b>Методист</b>	<b>Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения</b>	<b>Условия</b>		<b>Периодичность</b>	<b>Баллы</b>
		<b>наименование</b>	<b>индикатор</b>		
<b>1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>					
1.1 Методическое сопровождение процесса разработки, апробации и внедрения инновационных программ, технологий, методов	наличие оформленных программ, технологий, методов у педагогических кадров	1-2	месяц	10	
		более 2	месяц	20	
<b>2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>					
2.1 Выполнение плана методической работы		80%	месяц	3	
		100%		5	

	2.2 Достижения педагогических кадров, участие в профессиональных конкурсах, конкурсах методических материалов, образовательных программ и т.п.	степень участия	участник	месяц	10
			призер	месяц	15
	<b>3. Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
	3.1 Разработка проектов, методических материалов	наличие собственных проектов, методических материалов	1-2	месяц	10
			более 1	месяц	15
	3.2 Описание педагогического опыта	количество изданных публикаций, представленных в профессиональных средствах массовой информации	1	месяц	10
2			месяц	15	
3.3 Организация повышения профессионального мастерства педагогов	проведение мастер-классов для педагогов по трансляции методов, форм, технологий	одно мероприятие	месяц	10	
<b>Преподаватель-организатор ОБЖ</b>	<b>Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения</b>	<b>Условия</b>		<b>Периодичность</b>	<b>Баллы</b>
		<b>наименование</b>	<b>индикатор</b>		
	<b>1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
	1.1 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	месяц	5
		контроль за безопасностью в образовательном процессе приборов, оборудования, технических средств обучения	наличие актов осмотра приборов, оборудования, технических средств обучения	месяц	5
	1.2 Взаимодействие с учреждениями и организациями	разработка плана гражданской обороны учреждения	Наличие, выполнение плана	месяц	10
		организация занятий по гражданской обороне	проведение учений 2 раза в год	месяц	10
	<b>2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
	2.1 Достижения обучающихся, воспитанников	участие в районных, городских, краевых, всероссийских, международных соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах	районный уровень	месяц	10

		Призовое место в районных, городских, краевых, всероссийских, международных соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах	районный уровень	месяц	15	
			муниципальный уровень	месяц	25	
			краевой, всероссийский	месяц	30	
<b>3. Выплаты за качество выполняемых работ</b>						
	3.1 Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	участие в организации и проведении предметно-методических недель, марафонов, фестивалей	организация и проведение мероприятия в соответствии с планом работы школы	месяц	5	
<b>Оператор ЭВМ</b>	<b>Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения</b>	<b>Условия</b>		<b>Периодичность</b>	<b>Баллы</b>	
		<b>наименование</b>	<b>индикатор</b>			
	<b>1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>					
	1.1 Ведение документации учреждения	полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации	100%	месяц	10	
	1.2 Обработка и предоставление информации	наличие замечаний	0	месяц	10	
	1.3 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)	месяц	25	
	<b>2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>					
	2.1 Техническое и программное обеспечение и использование его в работе учреждения	функционирование локальной сети, электронной почты учреждения, использование программного обеспечения	стабильно	месяц	20	
	<b>3. Выплаты за качество выполняемых работ</b>					
	3.1 Инициатива и творческий подход к работе	участие в реализации образовательных проектов	1 проект	месяц	10	
	участие в мероприятиях разного уровня, в том числе обмен опытом	1 мероприятие	месяц	10		
<b>Педагог дополнительного образования</b>	<b>Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения</b>	<b>Условия</b>		<b>Периодичность</b>	<b>Баллы</b>	
		<b>наименование</b>	<b>индикатор</b>			

<b>1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>					
1.1 Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами)	руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами)	обеспечение работы в соответствии с планом	месяц	10	
	организация волонтерского движения по пропаганде здорового образа жизни, занятий спортом	включенность обучающихся, проведение спортивно-массовых мероприятий	месяц	10	
1.2 Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100%	месяц	10	
1.3 Организация и проведение школьного этапа Всероссийских спортивных игр школьников «Президентские спортивные игры»	участие классов, отчетная документация	100%	месяц	15	
1.4 Организация спортивно-массовой работы с обучающимися, имеющими отклонения в состоянии здоровья, ограниченные возможности здоровья	Вовлечение обучающихся с ОВЗ в спортивные мероприятия	положительная динамика	месяц	5	
<b>2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>					
2.1 Достижения обучающихся	участие в соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах различного уровня	участие	месяц	10	
		призер / победитель	месяц	15	
		победитель / призер муниципального этапа Всероссийских спортивных игр школьников «Президентские спортивные игры»	месяц	20	
2.2 Организация деятельности детских объединений, организаций	постоянный состав, создание и реализация социальных проектов, программ	за каждый проект, программу	месяц	10	
2.3 Организация участия физкультурно-спортивного клуба в муниципальном этапе открытого заочного Всероссийского смотра-конкурса на лучшую постановку физкультурной работы и развитие массового спорта среди школьных спортивных клубов	участие в смотре-конкурсе	участие	месяц	10	
	результаты участия в смотре-конкурсе	Победитель / призер	месяц	20	
<b>3. Выплаты за качество выполняемых работ</b>					
3.1 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	месяц	10	
<b>Педагог-организатор</b>	<b>Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения</b>	<b>Условия</b>		<b>Периодичность</b>	<b>Баллы</b>
		<b>наименование</b>	<b>индикатор</b>		
<b>1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>					

	1.1 Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами)	руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами)	обеспечение работы в соответствии с планом	месяц	5
	1.2 Ведение профессиональной документации	полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100%	месяц	5
<b>2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>					
	2.1 Достижения обучающихся	участие в соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах различного уровня	% участвующих от числа обучающихся более 50%	месяц	5
			призовое место	месяц	10
	2.2 Организация деятельности детских объединений, организаций	постоянный состав, создание и реализация социальных проектов, программ	за каждый проект, программу	месяц	10
<b>3. Выплаты за качество выполняемых работ</b>					
	3.1 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	месяц	10
Педагог-психолог	<b>Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения</b>	<b>Условия</b>		<b>Периодичность</b>	<b>Баллы</b>
		<b>наименование</b>	<b>индикатор</b>		
	<b>1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
	1.1 Сопровождение обучающихся в образовательном процессе	руководство медико-психолого-педагогическим консилиумом	работа ПМПК в соответствии с планом	месяц	10
		проведение мероприятий для родителей обучающихся	проведение одного мероприятия	месяц	5
<b>2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>					
	2.1 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	месяц	10

		призовое место в конкурсе проектов и программ, получение гранта	месяц	10	
		презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов	месяц	10	
	адаптация вновь поступивших обучающихся, благоприятный психологический климат	уменьшение числа конфликтных ситуаций среди обучающихся	месяц	10	
<b>3. Выплаты за качество выполняемых работ</b>					
	3.1 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	месяц	10
Секретарь-машинистка	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Периодичность	Баллы
		наименование	индикатор		
<b>1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>					
	1.1 Своевременная подготовка локальных нормативных актов учреждения, финансово-экономических документов	Соответствие нормам действующего законодательства	100%	месяц	20
	1.2 Оформление документов для участия в краевых и федеральных программах, проектах, конкурсах	соответствие заданным нормам	100%	месяц	20
	1.3 Дополнительная работа	Одно поручение	100%	месяц	10
<b>2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>					
	2.1 Осуществление консультаций для воспитанников и работников учреждения	отсутствие конфликтов в учреждении	0	месяц	20
<b>3. Выплаты за качество выполняемых работ</b>					
	3.1 Создание в учреждении единых требований к оформлению документов, системы документооборота	Наличие регламентов по созданию внутренних документов	соблюдение регламентов	месяц	20



	3.2 оформление документов приема, перевода и увольнения работников в соответствии с трудовым законодательством РФ – учет личного состава – хранение и заполнение трудовых книжек, ведение документации по делопроизводству – подготовка материалов для аттестационной комиссии – ведение всей отчетности по кадровым вопросам формирование и ведение личных дел работников, внесения в них изменений, связанные с трудовой деятельностью.	Соответствие нормам действующего законодательства	100%	месяц	30
	3.3 работа с АИС КИАСУО	соответствие заданным нормам	100%	месяц	30
<b>Социальный педагог</b>	<b>Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения</b>	<b>Условия</b>		<b>Периодичность</b>	<b>Баллы</b>
		<b>наименование</b>	<b>индикатор</b>		
<b>1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>					
	1.1 Сопровождение обучающихся в образовательном процессе	руководство медико-психолого-педагогическим консилиумом (МППК)	работа МППК в соответствии с планом		10
		проведение мероприятий для родителей обучающихся	проведение одного мероприятия		5
	1.2 Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о случаях детской безнадзорности, правонарушениях, преступлениях и иных антиобщественных действиях, совершенных несовершеннолетними и в отношении их законными представителями, не исполняющими, либо ненадлежащим образом исполняющими родительские обязанности, а также иным поведением, оказывающими отрицательное влияние на обучающихся	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися	месяц	10
	1.3 Отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	Отсутствие обучающихся, состоящих на учете в органах внутренних дел, комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав	Отсутствие обучающихся, состоящих на учете в органах внутренних дел, комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав	месяц	10
	1.4 Дополнительная работа	Выполнение поручений (за одно поручение)	100%	месяц	10
<b>2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>					

	2.1 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		10
			призовое место в конкурсе проектов и программ, получение гранта		15
			презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов		10
		адаптация вновь поступивших обучающихся, благоприятный психологический климат	уменьшение числа конфликтных ситуаций среди обучающихся		10
<b>3. Выплаты за качество выполняемых работ</b>					
	3.1 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		10
Специалист по охране труда	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	<b>Условия</b>		<b>Периодичность</b>	<b>Баллы</b>
		<b>наименование</b>	<b>индикатор</b>		
<b>1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>					
	1.1 Проведение профилактических работ по предупреждению производственного травматизма	Контроль за соблюдением в учреждении правовых актов по охране труда	Отсутствие производственных травм	месяц	20
	1.2 Проведение теоретических занятий по соблюдению требований безопасности	Оценивается по факту проведения занятий	1 занятие	месяц	5
			Свыше 1		15
<b>2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>					

	2.1 Составление и предоставление отчетности по охране труда в срок и по установленным формам	Оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний	0 замечаний	месяц	10
	2.2 инициативный подход к работе	предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов	1 предложение	месяц	10
<b>3. Выплаты за качество выполняемых работ</b>					
	3.1 соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда, правил внутреннего трудового распорядка	обоснованные зафиксированные замечания	отсутствие замечаний	месяц	20
<b>Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, (РКОЗ), дворник, лаборант, гардеробщик</b>	<b>Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения</b>	<b>Условия</b>		<b>Периодичность</b>	<b>Баллы</b>
		<b>наименование</b>	<b>индикатор</b>		
<b>1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>					
	1.1 Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, правил дорожного движения	отсутствие замечаний надзорных органов, аварий	0	месяц	30
	1.2 Выполнение дополнительных работ	Одно поручение	100%	месяц	30
<b>2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>					
	2.1 Участие в мероприятиях учреждения	подготовка школы для проведения мероприятий различного уровня	постоянно	месяц	20
	2.2 Осуществление дополнительных работ	погрузочно-разгрузочные работы	постоянно	месяц	20
<b>3. Выплаты за качество выполняемых работ</b>					
	3.1 Благоустройство территории учреждения	зеленая зона, ландшафтный дизайн - работа по благоустройству	наличие	месяц	20
<b>Учитель-дефектолог</b>	<b>Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения</b>	<b>Условия</b>		<b>Периодичность</b>	<b>Баллы</b>
		<b>наименование</b>	<b>индикатор</b>		
<b>1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>					

	1.1 Работа в психолого-медико-педагогическом консилиуме учреждения	участие в работе	постоянное, без пропусков, участие в одной из комиссий, подготовка отчетной документации	месяц	10
	1.2 Работа с семьями обучающихся, воспитанников	проведение мероприятий для родителей, семей обучающихся, воспитанников учреждения	проведение одного мероприятия	месяц	5
<b>2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>					
	2.1 Подготовка, участие, победы во внутришкольных, районных, краевых мероприятиях	подготовка, участие, победы во внутришкольных, районных, краевых мероприятиях	подготовка одного мероприятия	месяц	2
			подготовка детей к участию в одном мероприятии	месяц	2
			участие в одном районном, краевом мероприятии	месяц	5
			призовое место в районном, краевом мероприятии	месяц	10
	2.2 Эффективная реализация коррекционной направленности образовательного процесса	качество успеваемости обучающихся	50-65%	месяц	10
			65-80%		15
<b>3. Выплаты за качество выполняемых работ</b>					
	3.1 Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ	наличие лицензированной программы	месяц	10
			призовое место в конкурсе проектов и программ	месяц	15
			издание печатной продукции (статей) отражающей результаты работы	месяц	10
<b>Учитель-логопед</b>	<b>Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения</b>	<b>Условия</b>		<b>Периодичность</b>	<b>Баллы</b>
		<b>наименование</b>	<b>индикатор</b>		
<b>1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>					
	1.1 Работа в психолого-медико-педагогическом консилиуме учреждения	участие в работе	постоянное, без пропусков, участие в одной из комиссий, подготовка отчетной документации	месяц	10

	1.2 Работа с семьями обучающихся, воспитанников	проведение мероприятий для родителей, семей обучающихся, воспитанников учреждения	проведение одного мероприятия	месяц	5
<b>2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>					
	2.1 Подготовка, участие, победы во внутришкольных, районных, краевых мероприятиях	подготовка, участие, победы во внутришкольных, районных, краевых мероприятиях	подготовка одного мероприятия	месяц	2
			подготовка детей к участию в одном мероприятии	месяц	2
			участие в одном районном, краевом мероприятии	месяц	5
			призовое место в районном, краевом мероприятии	месяц	10
	2.2 Эффективная реализация коррекционной направленности образовательного процесса	качество успеваемости обучающихся	50-65%	месяц	10
			65-80%		15
<b>3. Выплаты за качество выполняемых работ</b>					
	3.1 Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ	наличие лицензированной программы	месяц	10
			призовое место в конкурсе проектов и программ	месяц	15
			издание печатной продукции (статей) отражающей результаты работы	месяц	10
Специалист по кадрам	<b>1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
	1.1 Ведение документации учреждения	полнота и соответствие документации	100%	месяц	10
	1.2 Соблюдение законодательства	штрафы, взыскания, замечания	0	месяц	10
	1.3 Обработка и предоставление информации	наличие замечаний	0	месяц	10
	<b>2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				

	2.1 Техническое и программное обеспечение и использование его в работе учреждения	функционирование локальной сети, электронной почты учреждения, использование программного обеспечения	стабильно	месяц	10
	2.2 Оперативность	выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества	постоянно	месяц	20
	2.3 Осуществление дополнительных работ	наличие дополнительных работ	постоянно	месяц	20
<b>3. Выплаты за качество выполняемых работ</b>					
	3.1 Работа с входящей корреспонденцией	подготовка ответов	своевременно	месяц	20
	3.2 Качество выполняемых работ	отсутствие возврата документов на доработку	0	месяц	10
	3.3 Инициатива и творческий подход к работе	предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов	1 предложение	месяц	5
		участие в реализации образовательных проектов	1 проект	месяц	20
		участие в мероприятиях разного уровня, в том числе обмен опытом	1 мероприятие	месяц	10
<b>Тьютор</b>	<b>1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
	1.1 Организация работы по выявлению, формированию и развитию познавательных интересов обучающихся	Наличие системы работы	Анализ, отчет	месяц	10
		проведение мероприятий для родителей обучающихся	проведение одного мероприятия	месяц	10
	1.2 Наличие опыта работы с детьми	Индивидуальная работа, с ограниченными возможностями здоровья, проведение совместных мероприятий	Анализ, отчет	месяц	10
	1.3 Дополнительная работа	Выполнение поручений (за каждое поручение)	100%	месяц	10
	<b>2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
	2.1 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	месяц	10

Специалист по закупкам			призовое место в конкурсе проектов и программ, получение гранта	месяц	15
			презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов	месяц	10
		адаптация вновь поступивших обучающихся	Система мониторинга	месяц	10
	<b>3. Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
	3.1 Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса сопровождения обучающихся	организация работы службы психолого-педагогического сопровождения обучающихся, проектных групп по сопровождению детей с ограниченными возможностями здоровья	участие в профессиональных общественных организациях, объединениях, наличие проектов, программ	месяц	10
	<b>1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
	1.1 Обеспечение закупок для муниципальных нужд и нужд учреждения	составление планов и обоснований закупок. Подготовка изменений в план закупок, план-график закупок. Подготовка заявочной документации	выполняется качественно и в срок	месяц	30
		отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих и надзорных органов	отсутствие замечаний	месяц	30
		своевременное составление документации и предоставление отчетности по закупкам	своевременное и полное предоставление отчетности		20
	1.2 Экспертиза результатов закупок, приемка товаров	проверка соблюдения условий контракта, проверка качества предоставленных товаров, работ, услуг	факт проведения	месяц	20
<b>2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>					
2.1 Своевременное выполнение поручений и заданий руководителя	выполнение в срок и в полном объеме	100%	месяц	30	
<b>3. Выплаты за качество выполняемых работ</b>					

	3.1 Высокий уровень организации работы	владение информационными программами, использование информационных систем	свободное владение необходимыми программными продуктами	месяц	20
		обеспечение высокого качества работы в разработке документации на проведение конкурсов, аукционов, запросов котировок в электронной форме, размещение муниципального заказа на электронных площадках	отсутствие замечаний	месяц	40
		соблюдение требований правил внутреннего трудового распорядка, норм пожарной безопасности и охраны труда, норм законодательства о закупках	отсутствие замечаний	месяц	10
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	месяц	20
	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы, медиапланы ОУ)	полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100%	месяц	20
	Другое	без замечаний	месяц	месяц	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Достижения обучающихся	участие в соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах различного уровня	% участвующих от общего числа обучающихся	месяц	20
			призовое место	месяц	20
	Организация деятельности детских объединений, организаций	постоянный состав, создание и реализация социальных проектов, программ	за каждый проект, программу	месяц	20
	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, демонстрация при проведении мастер-классов, творческих отчетов	месяц	20



**Приложение № 2**  
**к Положению**  
**об оплате труда работников МАОУ СШ № 27**

**Виды и размеры персональных выплат работникам МАОУ СШ № 27**

N п/п	Виды и условия персональных выплат	Размер к окладу (должностному окладу)*
1	2	3
1	Выплата за опыт работы в занимаемой должности*(2):	
	от 1 года до 5 лет	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологи, искусствоведения*(3)	15%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологи, искусствоведения*(3)	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения*(3)	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный"*(2), при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	20%
	от 5 до 10 лет	15%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологи, искусствоведения*(3)	25%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологи, искусствоведения*(3)	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения*(3)	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный"*(2), при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	30%
	свыше 10 лет	25%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологи, искусствоведения*(3)	35%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологи, искусствоведения*(3)	40%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения*(3)	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный"*(2), при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	40%
2	Специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение пяти 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	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%
4	Учителям и иным педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя*(5)	2 700 руб.
5	Учителям и иным педагогическим работникам за заведование элементами инфраструктуры*(6):	
	кабинетами, лабораториями	10%
	учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами	20%
6	Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы *(7)	
	в одном классе	5 000 руб.

в двух и более классах	10 000 руб.
------------------------	-------------

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

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

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

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

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

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

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

«\*(7) Выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство осуществляется с применением районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями.

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

**Приложение № 3**  
**к Положению**  
**об оплате труда работников МАОУ СШ № 27**

**Виды и размеры выплат**  
**по итогам работы работникам МАОУ СШ № 27**

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	25
		95% выделенного объема средств	50
Объем ввода законченных ремонтных объектов	текущий ремонт капитальный ремонт	выполнен в срок, в полном объеме	25
			50
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	применение нестандартных методов работы	x	50
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения	задание выполнено	в срок, в полном объеме	50
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	оценка результатов работы	наличие динамики в результатах	50
Участие в инновационной деятельности	наличие реализуемых проектов	участие	50
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	наличие важных работ, мероприятий	участие	50

**Приложение № 4  
к Положению об оплате труда  
работников МАОУ СШ № 27**

**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:

№ п/п	Тип (вид) учреждения	Группы по оплате труда руководителей учреждений (по сумме баллов)			
		I группа	II группа	III группа	IV группа
1	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 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 руководителей учреждений:

Показатели	Условия	Количество баллов
1. Количество обучающихся, детей в учреждениях	за каждого обучающегося	0,3
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, изолятора, кабинета психолога, логопеда	за каждый вид	15
8. Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха)	находящихся на балансе учреждения	30
9. Наличие учебных мастерских, теплиц, используемых в реализации образовательных программ	за каждый вид	50
10. Наличие обучающихся в образовательных организациях, получающих бесплатную услугу по лицензированным дополнительным программам	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
11. 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
12. Наличие в учебных заведениях библиотеки с читальным залом	на 15 мест (не менее)	15
13. Количество разработанных методических пособий за календарный год	за каждое методическое пособие	10

**Приложение № 5**  
**к Положению об оплате труда**  
**работников МАОУ СШ № 27**

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

	Критерии оценки эффективности и качества деятельности руководителя	Условия		Предельный размер выплат к окладу
		наименование	индикатор	
	1	2	3	4
<b>Директор</b>	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	Инфраструктурные условия	Безопасность образовательной деятельности	Отсутствие обоснованных жалоб на организацию питания потребителей услуг	3%
			Отсутствие несчастных случаев, травматизма детей и взрослых	3%
			Приемка учреждений к новому учебному году в соответствии с графиком	10%
		Реализация плана мероприятий («дорожной карты») по решению задач городской педагогической конференции	Исполнение мероприятий по плану образовательной организации	10%
		Информационная открытость образовательного учреждения	Полнота и достоверность информации на официальном сайте	5%
		Дизайн образовательной среды	Включение инфраструктурного проекта в каталог инфраструктурных решений и проектов	5%
		Качество образовательной среды	Выполнение плана мероприятий по итогам независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности	5%
		Внедрение эффективных управленческих практик	Наличие у образовательного учреждения статуса городской площадки	7%

		Тиражирование инновационных разработок региональных и федеральных площадок	Наличие реализованных программ методических мероприятий (семинаров, конференций, фестивалей и т.д.)	3%
	Кадровое обеспечение	Работа с молодыми педагогами	Наличие проектов, программ, стажерских площадок по работе с молодыми педагогами (федеральный, региональный, муниципальный уровень)	5%
		Участие педагогических работников в городских профессиональных конкурсах	Наличие участников Наличие победителей	2% 5%
		Обеспечение принципа «открытости» системы оплаты труда в учреждении	Отсутствие обоснованных жалоб	5%
		Выполнение в полном объеме, без замечаний поручений зафиксированных в протоколе, приказе	В полном объеме, без замечаний 1 поручение-5%	5%
		Участие в городских коллегиальных органах и группах	Включение в советы, проектные группы, оргкомитеты	5%
		Профессиональные достижения руководителя	Участие в мероприятиях муниципального, регионального и международного уровня: 1 выступление (публикация) 2 и более выступлений (публикаций)	2% 5%
			Личные победы в профессиональных конкурсах (1-3 место)	5%
	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
	Образовательные результаты	Учебные результаты	Отсутствие выпускников 9 классов, не получивших аттестаты	3%
			Отсутствие выпускников 11 классов, не получивших аттестаты	3%
			Отсутствие жалоб при приеме обучающихся в 10 класс	5%
			Отсутствие обучающихся, оставленных на второй год обучения и переведенных в следующий класс условно	3%
Применение электронного обучения, дистанционных образовательных технологий при реализации образовательных программ			5%	

			Отсутствие обоснованных жалоб по заполнению электронного журнала	3%	
		Внеучебные результаты	Наличие победителей и призеров (олимпиады, конкурсы): международный и всероссийский уровень, региональный уровень муниципальный уровень,	5% 2% 2%	
		Воспитательная работа	Отсутствие правонарушений, зафиксированных надзорными органами	2%	
			Отсутствие детей систематически пропускающих занятия без уважительной причины	2%	
			Отсутствие случаев несвоевременного выявления семейного неблагополучия	3%	
			Положительная динамика снижения количества учащихся (воспитанников, семей), стоящих на профилактическом учете	2%	
			Организация и проведение городских календарных мероприятий для детей и взрослых	5%	
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>					
	Организационная и финансово-хозяйственная деятельность	Осуществление закупочной деятельности	Отсутствие нарушений по итогам проверок надзорных и контролирурующих органов	3%	
		Привлечение дополнительных ресурсов на развитие учреждения	Получение грантов	5%	
			Предоставление платных образовательных услуг: по тарифам, предусмотренным правовым актом города по индивидуальным тарифам	5% 10%	
		Обучение детей в соответствии с проектной вместимостью в условиях действующих санитарных норм и правил	Увеличение количества детей более чем на 50%, более чем на 80%, более чем на 90%, более чем на 100%, более чем на 110%, более чем на 120%	5%, 7%, 9%, 11%, 13%, 15%	
Заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по воспитательной работе, заместитель директора по административно-хозяйственной работе	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
	1.1 Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса	в соответствии с лицензией	10%	квартал
		наличие высококвалифицированных педагогических кадров	положительная динамика аттестации педагогических кадров на квалификационную категорию		10%



	обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	10%	квартал
	система непрерывного развития педагогических кадров	наличие и реализация программы развития педагогических кадров	10%	квартал
1.2 Сохранение здоровья учащихся в учреждении	организация обеспечения учащихся горячим питанием	отсутствие жалоб	10%	квартал
	создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей	организация и проведение мероприятий, способствующих здоровью учащихся, воспитанников	10%	квартал
1.3 Выполнение дополнительной работы	за каждое поручение	100% выполнение	10%	квартал
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
2.1 Обеспечение качества образования в учреждении	показатели качества по результатам аттестации	не ниже 30%	20%	квартал
	участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	участие в конкурсах инновационных учреждений, участие педагогов в профессиональных конкурсах	10%	квартал
		победы в конкурсах инновационных учреждений, победы педагогов в профессиональных конкурсах	20%	квартал
	достижения обучающихся, воспитанников в олимпиадах, конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях	наличие призеров и победителей	20%	квартал
	отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися, воспитанниками	0	10%	квартал
2.2 Сохранность контингента обучающихся, воспитанников	наполняемость классов в течение года в соответствии с планом комплектования	движение учащихся в пределах 1-2% от общей численности	10%	квартал

**Выплаты за качество выполняемых работ**

3.1 Эффективность управленческой деятельности	управление учебно- воспитательным процессом на основе программ и проектов (программа развития учреждения, программа надпредметного содержания, программа воспитания и др.)	наличие и реализация программ и проектов	20%	квартал
--	--	---	-----	---------

**Приложение № 6**  
**к Положению об оплате труда**  
**работников МАОУ СШ № 27**

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

Типы и виды учреждений	Должности работников учреждений
1.Общеобразовательные учреждения (начального общего, основного общего, среднего общего образования)	учитель