МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«Средняя школа № 72
с углубленным изучением отдельных предметов имени М.Н. Толстихина»
(660041, г. Красноярск, ул. Курчатова, 7, тел. 246-86-42, 246-86-43)

Приложение № 2
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
профсоюзной организации
МБОУ СШ № 72
им. М.Н. Толстихина
_____Л.Р. Серватинская
«15» 01 2018г.

УТВЕРЖДЕНО
Директор МБОУ СШ № 72
им. М.Н. Толстихина
_____Е.Д. Донцова
«15» 01 2018г.

Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 72 с углубленным изучением отдельных предметов имени М.Н. Толстихина»

г. Красноярск

2. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 72 с углубленным изучением отдельных предметов имени М.Н. Толстихина», (далее – Положение) разработано в соответствии с Постановлением администрации города Красноярска от 19.01.2010 № 1 «О новых системах труда работников муниципальных бюджетных учреждениях города Красноярска» и регулирует порядок и условия оплаты труда работников МБОУ СШ № 72 им. М.Н. Толстихина (далее – Школа).

1.2. Предельный размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников Школы, составляет 70% от доходов, полученных от приносящей доход деятельности, 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.

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

2. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются руководителем Школы на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных приложением № 1 к настоящему Положению.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам Школы могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Работникам Школы могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

- работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- районный коэффициент – 30%;
- процентная надбавка к заработной плате за стаж работы – до 30 %;
- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов;
- сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (статья 152 Трудового кодекса РФ);
- работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (статья 153 Трудового кодекса РФ);
- при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором производится доплата, размере которой определяется по соглашению сторон с учетом содержания и (или) дополнительной работы (статья 151 Трудового кодекса РФ);
- другие виды компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Размер выплат
1.	учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому больных детей-хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения), за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых	20
2.	Руководителям, педагогическим работникам и другим специалистам медико-педагогических и психолого-медико-педагогических консультаций, логопедических пунктов, учителям, работающим по адаптированным программам.	20

3.2. Конкретные размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются в трудовых договорах работников.

4. 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. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю определяется в соответствии с муниципальными правовыми актами, и выделяется в бюджетной смете учреждения (плане финансово – хозяйственной деятельности).

Общий объем выплат стимулирующего характера работников (за исключением персональных выплат, выплат по итогам работы и стимулирующих выплат руководителю) составляет не менее 20% от фонда оплаты труда учреждения.

Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера заместителям руководителя предусматривается в размере не более 15% от общего объема выплат, стимулирующих характера работников, и выделяется в бюджетной смете учреждения (плане финансово – хозяйственной деятельности).

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам заместителям руководителя может направляться на стимулирование труда иных работников учреждения.

4.3. Работникам Школы по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Школы, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Школе на оплату труда работников, могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

4.4. Средства, поступившие от приносящей доход деятельности и направленные на оплату труда работников в соответствии с пунктом 1.2 настоящего Положения, за исключением средств, направленных на оплату труда работников Школы, оплата труда которых полностью осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляются Школой на выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат стимулирующего характера руководителю Школы.

4.5. Виды выплат должны отвечать уставным задачам Школы. Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

4.6. Персональные выплаты устанавливаются с учетом квалификационной категории, сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, работы в закрытых административно-территориальных образованиях, работы в сельской местности, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы,

установленного Красноярском крае.

Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению

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

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения, и утверждаются приказом руководителя Школы.

Положение о комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения и ее состав утверждаются приказом руководителя Школы. При этом в составе комиссии должен быть включен представитель представительного органа работников учреждения.

Конкретный размер выплат стимулирующего характера за результативность, качество труда и выплат по итогам работы может устанавливаться как в процентах к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с учетом повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (без учета нагрузки), так и в абсолютном размере.

4.8. Школа может применять балльную оценку при установлении выплат стимулирующего характера, за исключением персональных выплат, в следующем порядке:

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

$$C = C1\ \text{балла} \times Бi,$$

где:

С - размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения в плановом квартале;

С1 балла - стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый квартал;

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

$$C1\ \text{балла} = (Q\ \text{стим} - Q\ \text{стим рук}) / \sum_{i=1}^{ni} Б,$$

где:

Q стим - фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения в плановом квартале;

Q стим рук - плановый фонд стимулирующих выплат руководителя, заместителей руководителя учреждения, утвержденный в бюджетной смете учреждения (плане финансово – хозяйственной деятельности) в расчете на

квартал;
n - количество физических лиц учреждения, подлежащих оценке за отчетный период (год, квартал, месяц), за исключением руководителя учреждения, его заместителей.
Q стим не может превышать Q стим1

Q стим1= Q зп - Q гар - Q отп ,

где:
Q стим1 - предельный фонд заработной платы, который может направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера;
Q зп - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово – хозяйственной деятельности) учреждения на плановый квартал;
Q гар - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете учреждения по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм компенсационных выплат на плановый квартал), определенный согласно штатному расписанию учреждения;
Q отп - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за первые два дня временной нетрудоспособности, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на плановый квартал.

Q отп = Q баз x N отп / N год,

где:
Q баз - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в бюджетной смете учреждения на плановый квартал без учета выплат по итогам работы;
N отп - среднее количество дней отпуска согласно графику отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения в плановом квартале согласно плану, утвержденному в учреждении;
N год - количество календарных дней в плановом квартале.

4.9. Стимулирующие выплаты устанавливаются руководителем Школы ежемесячно, ежеквартально или на год.

4.10 Определение количества баллов, устанавливаемых для работников Школы, за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ осуществляется в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению.

4.11. 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 образовательных учреждений в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

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

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

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

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

4.13. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и

стимулирующего характера ниже размера заработной платы, установленного Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 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 № 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 № 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 № 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.

5. 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 Школы оказывается по решению руководителя Школы в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

5.3. Размер единовременной материальной помощи, предоставляемой работнику Школы в соответствии с настоящим Положением, не может превышать пяти тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному

пунктом 5.2 настоящего Положения.

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

6. Условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя

6.1. Оплата труда руководителя, заместителей руководителя осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя:

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

6.2. Размеры должностных окладов заместителям руководителя устанавливаются руководителем Школы на 30 процентов ниже размеров должностного оклада руководителя.

6.3. Выплаты компенсационного характера руководителю, заместителям руководителя устанавливаются трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

6.4. Руководителю, заместителям руководителя в пределах объема средств, выделенного в бюджетной смете Школы (плане финансово – хозяйственной деятельности) на выплаты стимулирующего характера руководителю, заместителям руководителя, 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.

6.5. Размер и условия осуществления выплат стимулирующего характера, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений руководителя, заместителей руководителя определяются согласно приложению № 5 к настоящему Положению.

6.6. Виды и размер персональных выплат руководителю, заместителям руководителя определяется согласно приложению № 6 к настоящему Положению.

6.7. 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.

Размер выплат по итогам работы руководителя, заместителям руководителя определяется согласно приложению № 7 к настоящему Положению.

6.8. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, руководителю, заместителям руководителя устанавливаются сроком на три месяца в процентах от должностного оклада.

6.9. Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается.

6.10. Решение о стимулирующих выплатах руководителю Школы осуществляется ежеквартально комиссией по установлению стимулирующих выплат, образованной главным управлением образования администрации города на основании аналитической информации о показателях деятельности Школы, предоставляемую территориальным отделом главного управления образования администрации города по Октябрьскому району города.

6.11. Заместителям руководителя сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом руководителя Школы.

6.12. Руководителю, заместителям руководителя может оказываться единовременная материальная помощь с учетом положений раздела 5 настоящего Положения.

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

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

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

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельный размер (%) от доходов полученной организацией от приносящей доход деятельности
	наименование	индикатор	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельный размер (%) от доходов полученной организацией от приносящей доход деятельности
	наименование	индикатор	
Доход, полученный организацией от приносящей доход деятельности	доля доходов организации от приносящей доход деятельности в отчетном квартале к объему средств, предусмотренному на выполнение муниципального задания	от 1% до 15,9%	0,5
		от 16% до 25,9%	1,0
		от 26% до 30,9%	1,5
		от 31% и выше	2,0

6.14. 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%.

6.15. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя) устанавливается в размерах согласно приложению 8 к настоящему Положению.

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

7.1. Оплата труда педагогическим работникам.

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

Размер оплаты за один час для учителей определяется по следующей формуле:

Су = ФОТу / (4,3*Чу),

где

Су – размер оплаты за один час работы для учителей;

ФОТу – средний месячный фонд оплаты труда учителей, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по тарификации.

Чу – общее количество часов учителей в неделю в соответствии с тарификацией.

Размер оплаты за один час для педагогических работников (за исключением учителей) определяется раздельно:

- для педагогических работников, которым установлена норма 18 часов педагогической нагрузки 1 в неделю;
- для педагогических работников, которым установлена норма 20 часов педагогической нагрузки в неделю;
- для педагогических работников, которым установлена норма 30 часов
- педагогической нагрузки в неделю;
- для педагогических работников, которым установлена норма 36 часов педагогической нагрузки в неделю;

(т.е. педагогические работники с нагрузкой 30 часов в неделю и т.д.), по следующей формуле:

Сп = ФОТп / (4,3*Чп),

где

Сп – размер оплаты за один час работы для иных педагогических работников;

ФОТп – средний месячный фонд оплаты труда конкретной группы педагогических работников, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по тарификации.

Чп – общее количество часов конкретной группы педагогических работников в неделю.

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

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

Ср = ФОТр / Чр / Кдн,

где

Ср – размер оплаты за один день работы для иных работников;
ФОТр – годовой фонд оплаты труда работников по соответствующей должности, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, в соответствии со штатным расписанием.
Чр – общее количество ставок работников соответствующей должности в соответствии со штатным расписанием;
Кдн – плановое годовое количество рабочих дней по шестидневной рабочей неделе.

Расчет заработной платы с учетом объема выполненной работы при совмещении, расширении зоны обслуживания, увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, при начислении заработной платы определяется по следующей формуле:

Зп = Ср*(Р/100%),
где
Зп – размер заработной платы;
Ср – размер оплаты за один день работы для иных работников;
Р - объем работы по должности, выполняемой при совмещении, расширении зоны обслуживания, увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы в процентном отношении.

Размер доплаты за один рабочий час педагогической работы при совмещении, расширении зоны обслуживания, увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы устанавливается при тарификации и действует до проведения следующей тарификации.

Размер доплаты за один рабочий день прочих работников при совмещении, расширении зоны обслуживания, увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы устанавливается в соответствии со штатным расписанием по состоянию на 01 сентября.

При индексации заработной платы стоимость одного часа педагогического работника и стоимость одного дня прочих работников увеличивается на коэффициент индексации заработной платы по каждой должности.

Приложение № 1

Минимальные размеры окладов (должностных окладов),
ставок заработной платы работников МБОУ СШ № 72 им. М.Н. Толстихина с 01.01.2018г.

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.	
1		2	
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников			
1 квалификационный уровень	Старший вожатый	при наличии среднего профессионального образования	4874,00
		при наличии высшего профессионального образования	5547,00
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог	при наличии среднего профессионального образования	5102,00
		при наличии высшего профессионального образования	5810,00
3 квалификационный уровень	Воспитатель; педагог-психолог	при наличии среднего профессионального образования	5588,00

		при наличии высшего профессионального образования	6364,00
4 квалификационный уровень	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; старший воспитатель; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	при наличии среднего профессионального образования	6115,00
		при наличии высшего профессионального образования	6967,00

Минимальные размеры окладов специалистов и служащих общеотраслевых должностей

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1		2
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Секретарь	2971,00
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Лаборант	3297,00

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Специалист по охране труда, специалист по кадрам	3623,00

Минимальный размер оклада(должностного оклада), ставки заработной платы по должности «специалист по охране труда» устанавливается в размере 3623,00 рубля.

Минимальные размеры окладов специалистов и служащих общеотраслевых должностей

Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности **«специалист по охране труда»** устанавливается в размере 3484,00 рублей.

Минимальные размеры окладов работников культуры, искусства и кинематографии

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.	
1		2	
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	Библиотекарь	при наличии среднего профессионального образования	3981,00
		при наличии высшего профессионального образования	5024,00

Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности «заведующий библиотекой» устанавливается в размере 6133,00 рубля.

Минимальные размеры ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих культуры, искусства и кинематографии

Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности **«заведующий библиотекой»** устанавливается в размере 5897,00 рублей.

Минимальные размеры ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, Руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Гардеробщик; дворник; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (2, 3 разряда по ТС)	2552,00

Приложение № 2

Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам Школы могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы

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

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

2. Условиями установления повышающего коэффициента являются:

коэффициент устанавливается всем педагогическим работникам учреждения в одинаковом размере;

коэффициент устанавливается, в случае если доля стимулирующих выплат педагогических работников за качество и результаты труда превышает 15% от общего фонда оплаты труда.

Расчет повышающего коэффициента (k) в конкретном учреждении осуществлять следующим образом:

если доля стимулирующих выплат педагогических работников без персональных выплат < 15%, то k = 0%;

если доля стимулирующих выплат педагогических работников без персональных выплат > 15%, то повышающий коэффициент рассчитывается по следующей формуле:

$$k = Q1 / Q_{окл} \times 100\%,$$

где:

Q1 – фонд оплаты труда педагогических работников, рассчитанный для установления повышающих коэффициентов;

$Q_{окл}$ – объем средств, предусмотренный на выплату минимальных

окладов (должностных окладов) педагогических работников.

$$Q1 = Q - Q_{гар} - Q_{стим} - Q_{отп},$$

где:

Q – общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

$Q_{гар}$ – фонд оплаты труда педагогических работников, состоящий из установленных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат, персональных стимулирующих выплат;

$Q_{стим}$ – предельный фонд оплаты труда, который может направляться на стимулирующие выплаты педагогическим работникам, определяется в размере не менее 15% от фонда оплаты труда педагогических работников;

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

Если k > предельного значения, то повышающий коэффициент устанавливается в размере предельного значения

Приложение № 3

Виды и условия персональных выплат работникам школы

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Размер к окладу (должностному окладу) <*>
1	2	3
1	Выплата за опыт работы в занимаемой должности <**>:	
	от 1 года до 5 лет	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	15%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <***>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <**>, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	20%
	от 5 до 10 лет	15%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	25%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <***>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <**>, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	30%
	свыше 10 лет	25%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	35%
1	2	3
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	40%

	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <***>	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <**>, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	40%
2	Специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с муниципальными образовательными учреждениями 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 <****>	2 700 руб.
5	Учителям и иным педагогическим работникам за заведование элементами инфраструктуры <*****>:	
	кабинетами, лабораториями	10%
	учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами	20%

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

<**> 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).

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

<****> 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.

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

Приложение 4

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 Учреждения

Должности	**Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения**	**Условия**		**Предельное число баллов**	**Период, на который устанавливается выплата**
		наименование	**индикатор**		
1	2	3	4	5	6
Педагогические работники: учитель	**Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач**				
	Создание коррекционно-развивающей образовательной среды для работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья	Разработка и реализация индивидуальной программы обучения детей с ОВЗ	наличие положительной динамики успешности ребенка в образовательном процессе в соответствии с рекомендациями ПМПК	1-4 кл. 4 за ребенка, 5-11 кл. 1 за предмет, кл. рук 1 за ребенка	1 раз в год
	Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями)	обеспечение результативности работы в соответствии с планом	10	На месяц
		участие в работе аттестационной комиссии,	участие в комиссиях, подготовка отчетной документации	3	На месяц

	экспертной комиссии, психолого-медико-педагогическом консилиуме учреждения			
	участие в работе комиссии НСОТ	участие в комиссии, подготовка документации, отчетности	5	На месяц
Кураторство и систематическая работа сайта, электронного журнала	своевременность обновления, оперативность работы	отсутствие замечаний	5	На месяц
Систематическая работа с электронными базами данных	своевременность обновления, оперативность работы, отсутствие замечаний	КИАСУО	20	На месяц
Ведение электронного журнала	полнота и соответствие нормативным документам	100% (на основании аналитической справки заместителя руководителя)	2	ноябрь январь март июнь
Организация и проведение промежуточной аттестации обучающихся в семейной форме и самообразовании, устранение академической задолженности	составление кодификатора и спецификации и диагностической работы по предмету на класс обучения	участие в работе аттестационной комиссии	3	На месяц

Дополнительная работа, не входящая в должностные обязанности	Наличие дополнительных работ, ведение официальной нормативной документации	своевременное и качественное выполнение работы	10	На месяц
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Стабильность и рост качества обучения.	качество успеваемости (по результатам ОГЭ ЕГЭ, краевых контрольных работ, всероссийских проверочных работ с участием общественных наблюдателей)	- высокий уровень (выше показателя по муниципальному образованию) - средний уровень (на уровне диагностических мониторинговых среднего показателя по муниципалитету) - соответствует уровню успеваемости учащихся	5 3 1	Ежемесячно в течении квартала
	Систематический мониторинг качества обученности обучающихся в 4,9,11 классах	Проведение диагностических работ, составление отчетности	1 за единицу, нач. школа 0,5 за единицу	На месяц
Сопровождение одаренных детей в образовательном процессе (результаты участия в олимпиадах, конкурсах, конференциях, турнирах	наличие победителей, призеров олимпиад	муниципальные	5	Ежемесячно в течении квартала
		региональные	7	
		федеральные	10	
	конкурсов интеллектуального характера	муниципальные	5	На месяц
		региональные	7	На месяц
		федеральные	10	На месяц
	наличие финалистов,	муниципальные	1	Ежемесячно в течении
		региональные	2	

и т. д., указанных в «Рейтинге образовательных учреждений»)	дипломантов, лауреатов творческих конкурсов и спортивных соревнований	федеральные	3	квартала
Организация и руководство исследовательской деятельностью обучающихся (участие обучающихся в НПК, конференциях)	реализация плана работы с обучающимися, занимающимися исследовательской деятельностью	Внутри учреждения	2	На месяц
	представление результатов обучающихся на конференциях, семинарах, форумах и т. д. (обязательное наличие подтверждающих документов об участии)	учреждение: очное	1	На месяц
		муниципальные: дистанционное очное	2 4	На месяц
		региональные: дистанционное очное	3 6	На месяц
		федеральные: дистанционное очное	4 8	На месяц
	наличие победителей и призеров	внутри учреждения: очное	2	На месяц
		муниципальные: очное	4	На месяц
		региональные: очное	6	На месяц
		федеральные: очное	8	На месяц
Руководство и организация	реализация проекта или его	внутри учреждения	1	На месяц
		муниципальные	2	На месяц

проектных и творческих групп (организация детей для успешного участия в различных творческих группах и проектах)	представление	региональные	3	На месяц
		федеральные	4	На месяц
Учет численности обучающихся в классе	превышение численности обучающихся в классе над нормативной численностью обучающихся в классе	численность более 25 чел.	0,5 за чел.	1 раз в четверть
Выплаты за качество выполняемых работ				
Предъявление опыта организации образовательного процесса за пределами учреждения	участие в конкурсах профессионального мастерства	участие	5	Ежемесячно в течении квартала
		призер:		
		муниципальные	10	Ежемесячно в течении полугодия
		региональные	15	
		федеральные	20	
		победитель:		
		муниципальные	15	Ежемесячно в течении полугодия
		региональные	20	
		федеральные	25	
Обобщение и/или тиражирование педагогического опыта	проведение мастер-классов (в том числе открытых уроков), выступление на ШМО, РМО, ГМО	внутри учреждения	1	На месяц
		муниципальные	2	На месяц
		региональные	3	На месяц
		федеральные	4	На месяц
	наставничество в отношении молодых	методическое сопровождение молодого специалиста	3	На месяц

		педагогов			
		участие в разработке и реализации проектов, программ, методических материалов, диагностических материалов, связанных с образовательной деятельностью	созданный проект, программа, материалы внедрены в образовательную деятельность района, города, края, РФ	3	На месяц
	Работа классных руководителей по формированию коллектива	участие класса в мероприятиях различного уровня, в том числе с привлечением родителей.	не менее 50% участия класса в мероприятии	2	1 раз в четверть
Педагогические работники: педагог дополнительного образования, педагог-организатор, старший вожатый, преподаватель-организатор	**Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач**				
	Руководство и организация проектных и творческих групп (организация детей для успешного участия в различных творческих группах и проектах)	реализация проекта или его представление	внутри учреждения	1	На месяц
			муниципальные	2	На месяц
			региональные	3	На месяц
			федеральные	4	На месяц
		участие в конкурсе проектов	внутри учреждения	1	На месяц
			муниципальные	2	На месяц
			региональные	3	На месяц
			федеральные	4	На месяц

ОБЖ.	Дополнительная работа не входящая в должностные обязанности	Наличие дополнительных работ, ведение документации	Своевременное и качественное выполнение работы	10	На месяц
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Достижения обучающихся	Участие в различных конкурсах и мероприятиях	Наличие призеров и победителей школьного уровня	2	На месяц
			Наличие призеров и победителей муниципального уровня	5	На месяц
			Наличие призеров и победителей всероссийского уровня	30	На месяц
	Организация проектной и исследовательской деятельности обучающихся	Участие обучающихся в конференциях разного уровня	представление результатов обучающихся на конференциях		На месяц
			внутри учреждения	2	
			муниципальные	3	
			региональные	4	
			федеральные	5	
			Наличие призеров и победителей		На месяц
			муниципальные	5	
			региональные	10	
			федеральные	15	
	Выплаты за качество выполняемых работ				
	Предъявление опыта организации образовательного процесса за пределами учреждения	участие в конкурсах профессионального мастерства (в том числе дистанционных)	участие	5	Ежемесячно в течении квартала
			призер:		
			муниципальные	10	Ежемесячно в течении полугодия
			региональные	15	
			федеральные	20	
			победитель:		
			муниципальные	15	Ежемесячно в

			региональные	20	течении полугодия
			федеральные	25	
	Обобщение и/или тиражирование опыта работы	проведение мастер-классов (в том числе открытых занятий)	внутри учреждения	0	На месяц
			муниципальные	2	На месяц
			региональные	3	На месяц
			федеральные	4	На месяц
Педагогические работники: педагог-психолог, социальный педагог, учитель – логопед, дефектолог	**Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач**				
	Создание коррекционно-развивающей образовательной среды для работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья	Разработка и реализация индивидуальной программы обучения детей с ОВЗ	наличие положительной динамики успешности ребенка в образовательном процессе в соответствии с рекомендациями ПМПК	1 за ребенка	1 раз в год
	Сопровождение обучающихся в образовательном процессе	руководство объединениями педагогов, руководство медико-психолого-педагогическим консилиумом (МППК)	работа в соответствии с планом	5	На месяц
		Организация горячего питания льготных категорий обучающихся	своевременное и качественное составление списков на питание, контроль за работой столовой по питанию льготных категорий обучающихся.	10	На месяц
		Выполнение обязанностей общественного	работа с опекаемыми детьми (патронаж, акты обследования, взаимодействие с органом опеки и		На месяц

		инспектора (работа опекаемыми детьми на микроучастке школы)	попечительства): до 10 чел 10-20 чел. свыше 20	 2 3 5	
	Работа с семьями обучающихся		позитивная динамика снижения числа учащихся, состоящих на учете в органах внутренних дел, комиссии по делам несовершеннолетних и защите прав, наркологическом диспансере	5	На месяц
	Дополнительная работа не входящая в должностные обязанности	Наличие дополнительных работ, ведение официальной нормативной документации	своевременное и качественное выполнение работы	10	На месяц
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Руководство и организация проектных и творческих групп (организация детей для успешного участия в различных творческих группах и проектах)	реализация проекта или его представление	внутри учреждения	1	На месяц
			муниципальные	2	На месяц
			региональные	3	На месяц
			федеральные	4	На месяц
	Сопровождение одаренных детей в образовательном процессе	наличие победителей, призеров олимпиад и НПК, конкурсов, турниров	внутри учреждения	2	На месяц
			муниципальные	5	На месяц
			региональные	7	На месяц
			федеральные	10	На месяц

	Выплаты за качество выполняемых работ				
	Предъявление опыта организации образовательного процесса за пределами учреждения	участие в конкурсах профессионального мастерства	участие	5	Ежемесячно в течении квартала
			призер:		
			муниципальные	10	Ежемесячно в течении полугодия
			региональные	15	
			федеральные	20	
			победитель:		
			муниципальные	15	Ежемесячно в течении полугодия
			региональные	20	
			федеральные	25	
	Обобщение и/или тиражирование педагогического опыта	проведение мастер-классов (в том числе открытых уроков), выступление на ШМО, РМО, ГМО	внутри учреждения	1	На месяц
			муниципальные	2	На месяц
			региональные	3	На месяц
			федеральные	4	На месяц
		наставничество в отношении молодых педагогов	методическое сопровождение молодого специалиста	3	На месяц
		участие в разработке и реализации проектов, программ, методических материалов, диагностических материалов, связанных с образовательной деятельностью	созданный проект, программа, материалы внедрены в образовательную деятельность района, города, края, РФ	3	На месяц

Педагогические работники: воспитатель ГПД	**Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач**				
	Сохранность контингента обучающихся	Проведение мастер-классов (в том числе открытых уроков)	проверка наполняемости ГПД. наполняемость от 95% до100% от 75% до 94%; от 50% до 74%	 8 5 2	На месяц
	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	Полнота и соответствие нормативным документам	100%. аналитическая справка заместителя директора по УВР по проверке документации	до 5	На месяц
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Достижения воспитанников	Организация участия воспитанников в различных конкурсах, соревнованиях, конференциях, турнирах	участие обучающихся (% участвующих от числа обучающихся) от 95% до100% от 75% до 94%; от 50% до 74%	 8 5 2	На месяц
	Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	Отсутствие несчастных случаев и случаев травматизма, конфликтов	0	до 5	На месяц
	Выплаты за качество выполняемых работ				
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса обучающихся	Выстраивание воспитательного процесса в соответствии с программой воспитания коллектива воспитанников	наличие программы воспитания	5	На месяц
		Участие в конкурсах профессионального мастерства, использование	внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении	до 5	На квартал

		полученного опыта в своей повседневной деятельности	мастер-классов, творческих отчетов		
Заведующий библиотекой, библиотекарь	**Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач**				
	Создание системы работы по повышению мотивации обучающихся к чтению	Количество обучающихся и работников учреждения, пользующихся фондом библиотеки	более 80%	10	На месяц
	Совершенствование информационно-библиотечной системы учреждения	Создание программы развития информационно-библиографического пространства учреждения	наличие программы развития	5	На месяц
	Работа с обучающимися, родителями	Проведение внеклассных мероприятий	проведение одного мероприятия	3	На месяц
	Ведение профессиональной документации	Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации	100%	до 5	На месяц
	Работа по количественному и качественному восстановлению библиотечного фонда	Организация ремонта, испорченного и восстановление утраченного фонда	сохранение библиотечного фонда	5	На месяц
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Сохранность библиотечного фонда	Количество списываемой литературы библиотечного фонда	менее 20% фонда	10	На год

	Совершенствование форм и методов текущего информирования коллектива педагогов и обучающихся	Проведение уроков информационной культуры	1 раз в четверть	3	На квартал
		Проведение дней информирования	1 раз в четверть	3	На квартал
	Подготовка, участие, победы обучающихся в мероприятиях разного уровня	Участие в конкурсах, проектах, конференциях разного уровня	наличие и реализация плана подготовки	2	На месяц
		Призовое место в конкурсах, проектах, конференциях	внутри учреждения	2	На месяц
			муниципальные	3	На квартал
			региональные	4	На год
			федеральные	5	На год
	Выплаты за качество выполняемых работ				
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Включение современного оборудования в образовательный процесс	использование при проведении занятий интерактивной доски, компьютерных программ, современного лабораторного и цифрового оборудования	до 5	На месяц
	Предъявление опыта организации образовательного процесса за пределами учреждения	Участие в конкурсах профессионального мастерства (в том числе дистанционных)	участие	2	На месяц
			призер:		
			муниципальные	5	На год
			региональные	10	На год
			федеральные	15	На год
			победитель:		
			муниципальные	10	На год
			региональные	15	На год
			федеральные	20	На год
	Обобщение и/или тиражирование опыта работы	Наличие публикаций в изданиях, в т.ч. в сети Интернет	внутри учреждения	2	На месяц
			муниципальные	6	На месяц
			региональные	8	На месяц

			федеральные	10	На месяц
		Проведение мастер-классов (в том числе открытых занятий)	внутри учреждения	2	На месяц
			муниципальные	4	На месяц
			региональные	6	На месяц
			федеральные	10	На месяц
Административно- вспомогательный персонал:					
Лаборант	**Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач**				
	Создание оптимальных условий для осуществления учебного процесса	Подготовка материалов и оборудования для демонстрации, лабораторных и практических занятий	отсутствие несчастных случаев во время проведения лабораторных и практических занятий	5	На месяц
	Обеспечение работы в учебных и специализированных кабинетах, оборудованных компьютерной техникой	Оказание своевременной и качественной консультации, полная сохранность орг. и копьютерной техники	отсутствие замечаний	10	На месяц
	Разработка и доработка программного обеспечения для осуществления учебного процесса	Своевременность и высокий профессиональный уровень	положительные результаты применения доработанного программного обеспечения в образовательном процессе	10	На месяц
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Оперативность	Выполнение заданий, поручений ранее установленного срока без снижения качества	постоянно	10	На месяц

	Ремонт и техническое обслуживание оборудования	Бесперебойная работа оборудования	постоянно	20	На месяц
	Выплаты за качество выполняемых работ				
	Стабильно высокое качество работы по данному участку работы	Отсутствие замечаний проверяющих и контролирующих органов	постоянно	10	На месяц
		Самостоятельное применение современных технологий для повышения качества работы	постоянно	20	На месяц
Секретарь	**Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач**				
	Ведение документации учреждения	Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации	100%	5	На месяц
	Соблюдение законодательства	Штрафы, взыскания, замечания	0	10	На месяц
	Обработка и предоставление информации	Наличие замечаний	0	5	На месяц
	Своевременная подготовка локальных нормативных актов учреждения	Соответствие нормам действующего законодательства	100%	10	На месяц
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Техническое и программное обеспечение и	Функционирование локальной сети, электронной почты учреждения, использование	стабильно	10	На месяц

	использование в работе учреждения	программного обеспечения			
	Оперативность	Выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества	постоянно	15	На месяц
	Осуществление дополнительных работ	Наличие дополнительных работ	постоянно	10	На месяц
	Выплаты за качество выполняемых работ				
	Работа с входящей корреспонденцией	Подготовка ответов	своевременно	10	На квартал
	Создание в учреждении единых требований к оформлению документов, системы документоборота	Наличие регламентов по созданию внутренних документов	соблюдение регламентов	10	На квартал
	Качество выполняемых работ	Отсутствие возврата документов на доработку	0	5	На месяц
	Инициатива и творческий подход к работе	Предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов	одно предложение	3	На месяц
	Взаимодействие по документообеспечению с другими ведомствами	Замечания от других ведомств	0	5	На месяц

Специалист по кадрам, специалист по охране труда	**Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач**				
	Своевременная подготовка локальных нормативных актов учреждения, финансово-экономических документов	Соответствие нормам действующего законодательства	100%	10	На месяц
	Оформление документов для участия в программах, проектах, конкурсах разного уровня	Соответствие заданным нормам	100%	10	На месяц
	Выплаты за качество выполняемых работ				
	Создание в учреждении единых требований к оформлению документов, системы документооборота	Наличие регламентов по созданию внутренних документов	соблюдение регламентов	15	На месяц
Младший обслуживающий персонал:					
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания (сантехник, электрик),	**Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач**				
	Бесперебойное функционирование всех систем	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности	отсутствие замечаний надзорных органов, жалоб	30	На квартал

гардеробщик, дворник сторож, уборщик служебных помещений и др.	жизнедеятельности учреждения				
	Обеспечение сохранности имущества	Отсутствие фиксированных случаев порчи имущества, аварийных ситуаций	0	10	На квартал
	Предупреждение или устранение аварийных ситуаций без привлечения специалированных организаций		регулярно	10	На месяц
	Дополнительные работы	Погрузо-разгрузочные, благоустройство территории, ремонтные работы, связанные с ликвидацией аварии	выполнение заданий в установленные сроки	20	На месяц
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Участие в мероприятиях учреждения	Качественная подготовка оборудования, помещений к мероприятию	постоянно	10	На квартал
	Осуществление дополнительных работ (не входящих в функциональные обязанности)	Погрузочно-разгрузочные работы вручную, электромонтажные работы, работы по уборке помещений и пришкольной территории	постоянно	30	На квартал
	Оперативность	Выполнение заданий, поручений ренее установленного строка без снижения качества	постоянно	10	На квартал
	Осуществление дополнительных работ	Осуществление контрольно-пропускной функции в здание школы	постоянно	5	На месяц

		Контроль за выдачей ключей от кабинета	постоянно	5	На месяц
		Обеспечение режима подачи звонков	постоянно	5	На месяц
		Контроль за мобильным телефоном, используемым для наблюдения за объектами	постоянно	5	На месяц
	Выплаты за качество выполняемых работ				
	Ресурсы сбережения при выполнении работ	Осуществление рационального расходования материалов	экономия материальных средств	10	На месяц
		Осуществление рационального расходования электроэнергии	отсутствие превышения лимитов	5	На месяц
	Благоустройство территории учреждения	Ландшафтный дизайн зеленой зоны	наличие	15	На год
	Высокий уровень подготовки учреждения к новому учубному году	Наличие замечаний со стороны комиссии при приемке	0	15	На год
	Стабильно высокое качество на данном участке работы	Высокая исполнительская дисциплина	постоянно	10	На месяц
	Содержание помещений, участков в строгом соответсвии с санитарно-гигеническими требованиями,	Состояние помещений и территории учреждения	отсутствие замечаний	10	На месяц

	качественная уборка помещений				
	Обеспечение соблюдений требований охраны труда и ТБ	Проведение работ в соответствии с инструкциями по охране труда и техники безопасности	отсутствие нарушений	10	на квартал

Приложение № 5

Виды выплат стимулирующего характера и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности школы для руководителя, заместителям руководителя МБОУ СШ № 72 им. М.Н. Толстихина

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников школы	Условия		Размер к окладу (должностному окладу)
		Наименование	Индикатор	
1	2	3	4	5
Руководитель	*Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач (85%)*			
	Создание условий для осуществления образовательного процесса (70%)	Материально-техническая и ресурсная обеспеченность	В соответствии с лицензией	15%
		Обеспечение санитарно-гигиенических, санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	Отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	15%
		Укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав	Положительная динамика аттестации педагогических кадров на квалификационную категорию	10%
		Эффективность финансово-экономической деятельности	Исполнение бюджетной сметы, плана финансово-хозяйственной деятельности	15%
			Своевременность и	10%

			качественное проведение текущих и капитальных ремонтов	
			Обеспечение жизнедеятельности учреждения в соответствии с нормами	5%
	Сохранение здоровья учащихся (15 %)	Организация обеспечение обучающихся горячим питанием	Отсутствие жалоб	5%
		Создание и реализация программ (проектов), направленных на сохранение здоровья учащихся	Отсутствие динамики увеличения числа хронических и сезонных заболеваний обучающихся	10%
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (60 %)			
	Обеспечение качества образования в школе (50%)	Показатели качества по результатам аттестации школы, итоговой аттестации выпускников, контрольных срезов, итоговых контрольных работ	Школы с углубленным изучением предметов – не ниже 50 % по предметам с углубленной подготовкой	15%
		Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	Участие в конкурсах инновационных учреждений, участие педагогов в профессиональных конкурсах	5%
			Победы в конкурсах инновационных учреждений, победы педагогов в профессиональных конкурсах	10%
		Достижения обучающихся в	Наличие призеров и	15%

		олимпиадах, конкурсах, смотрах, соревнованиях, конференциях	победителей	
		Отсутствие правонарушений, совершенных учащимися	0	5%
	Сохранность контингента (10%)	Наполняемость классов в течение года в соответствии с планом комплектования	Движение учащихся в пределах 1-2 % от общей численности	5%
		Учет детей, проживающих на микроучастке	Отсутствие не учтенных детей	5%
	Выплаты качество выполняемых работ (50%)			
	Эффективность управленческой деятельности (30%)	Обеспечение государственно-общественного характера управления в школе	Наличие и функционирование в школе органа государственно-общественного управления	15%
		Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	0	10%
		Отсутствие нарушений трудового законодательства и законодательства в сфере образования	0	5%
	Управленческая культура (20%)	Качество владения управленческими функциями	Наличие программ, проектов, планов и аналитических документов по их реализации	10%
		Эффективность реализуемой кадровой политики	Наличие действующей системы непрерывного профессионального развития педагогических кадров	10%

Заместители руководителя	*Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач (185%)*			
	Создание условий для осуществления образовательного процесса (165%)	Материально-техническая и ресурсная обеспеченность	В соответствии с лицензией	10%
		Обеспечение санитарно-гигиенических, санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	Отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	30%
		Наличие высококвалифицированных педагогических кадров	Положительная динамика аттестации педагогических кадров на квалификационную категорию	10%
		Система непрерывного развития педагогических кадров	Наличие и реализация программы развития педагогических кадров	20%
		Укомплектованность кадрами технического персонала, стабильность коллектива	Соотношение уволившихся и численность сотрудников технического персонала менее 10 %	20%
		Эффективность финансово-экономической деятельности	Исполнение бюджетной сметы, плана финансово-хозяйственной деятельности	20%
			Своевременность и качественное проведение текущих и капитальных ремонтов	40%

			Обеспечение жизнедеятельности учреждения в соответствии с нормами	15%
	Сохранение здоровья учащихся (20 %)	Организация обеспечение обучающихся горячим питанием	Отсутствие жалоб	10%
		Создание и реализация программ (проектов), направленных на сохранение здоровья учащихся	Организация и проведение мероприятий, способствующих здоровью обучающихся	10%
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (135%)			
	Обеспечение качества образования в школе (80%)	Показатели качества по результатам аттестации школы, итоговой аттестации выпускников, контрольных срезов, итоговых контрольных работ	Школы с углубленным изучением предметов – не ниже 50 % по предметам с углубленной подготовкой	20%
		Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	Участие в конкурсах инновационных учреждений, участие педагогов в профессиональных конкурсах	10%
			Победы в конкурсах инновационных учреждений, победы педагогов в профессиональных конкурсах	20%
		Достижения обучающихся в олимпиадах, конкурсах, смотрах, соревнованиях, конференциях	Наличие призеров и победителей	20%
		Отсутствие правонарушений,	0	10%

		совершенных учащимися		
	Создание благоприятных условий для осуществления образовательной деятельности (30%)	Участие в разработке и реализации проектов, программ	Уменьшение количества недостатков в предписании надзорных органов	30%
	Сохранность контингента (25%)	Наполняемость классов в течение года в соответствии с планом комплектования	Движение учащихся в пределах 1-2 % от общей численности	15%
		Учет детей, проживающих на микроучастке	Отсутствие не учтенных детей	10%
	Выплаты качество выполняемых работ (120%)			
	Эффективность управленческой деятельности (20%)	Управление учебно-воспитательным процессом на основе программ и проектов	Наличие и реализация программ и проектов	20%
	Использование современных технологий для повышения эффективности управленческой деятельности (20%)	Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий	Выполнение работы в срок в полной мере в соответствии с нормативами – отсутствие замечаний	20%
	Создание условий для стабильного ведения образовательного процесса (30%)	Высокое качество подготовки, организации и проведения ремонтных работ		30%
	Повышение	Длительность сроков	Отсутствие	20%

	эффективности использования ТМЦ, находящихся в оперативном управлении (20%)	эксплуатации имущества	преждевременного списания имущества	
	Эффективность управленческой деятельности в проведении антитеррористических, чрезвычайных, мероприятий (30%)	Участие во внеплановых мероприятиях, действия в форс-мажорных обстоятельствах, мобильность, оперативность (связанное с производственной необходимостью/значимое для развития школы)	Участие во внеплановых мероприятиях, действия в форс-мажорных обстоятельствах	30%

Приложение № 6

Размер персональных выплат руководителю,
заместителям руководителя школы

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Конкретный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	выплата за опыт работы в занимаемой должности*:	
	от 1 года до 5 лет	5%
	при наличии ученой степени кандидата педагогических наук <**>	15%
	при наличие ученой степени доктора педагогических наук <**>	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения» <**>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <**>	20%
	от 5 лет до 10 лет	15%
	при наличии ученой степени кандидата педагогических наук <**>	25%
	при наличие ученой степени доктора педагогических наук <**>	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения». <**>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <**>	30%
	свыше 10 лет	25%
	при наличии ученой степени кандидата педагогических наук <**>	35%
	при наличие ученой степени доктора педагогических наук <**>	40%
	при наличии почетного звания, начинающегося со	

	слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения». <**> при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <**>	35% 40%

<*> Размеры выплат при наличии одновременно почётного звания и учёной степени суммируются.
<**> Производится при условии соответствия почётного звания профилю учреждения или профилю педагогической деятельности

Приложение № 7

Размер выплат по итогам работы
заместителям руководителя школы

Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке
	наименование	индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	Процент освоения выделенных бюджетных средств	от 98% до 99% от 99,1% до 100%	70% 100%
Проведение ремонтных работ	Текущий ремонт Капитальный ремонт	выполнен в срок, качественно, в полном объеме	25% 50%
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	Учреждение принято надзорными органами	без замечаний	50%
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	реализация проектов	100%
Организация и проведение важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	международные федеральные межрегиональные региональные внутри учреждения	100% 90% 80% 70% 60%

Приложение № 8

Предельные уровни соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных образовательных учреждений города Красноярска и среднемесячной заработной платы работников (без учета руководителей, заместителей руководителя и главных бухгалтеров)

№ п/п	Наименование	Кратность
	Муниципальные образовательные учреждения г. Красноярска	
1.	Руководитель	4,0
2.	Заместитель руководителя	3,6