

**Приложение № 2 к Коллективному договору**

**Положение** **об оплате труда в МАОУ СШ № 90 г. Красноярска**

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда в муниципальном автономном общеобразовательном учреждении «Средняя школа № 90» (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 29 декабря 2012г №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлением администрации города Красноярска от 19.01.2010г. № 1 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Красноярска» (с учетом изменений, утвержденных постановлениями администрации города Красноярска), Уставом муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 90» (далее МАОУ СШ № 90) и регулирует порядок, условия оплаты труда работников МАОУ СШ № 90 координацию деятельности которого осуществляет главное управление образования администрации города (далее - учреждения).

1.2. Заработная плата в соответствии с системой оплаты труда, определенной настоящим Положением, устанавливается работнику на основании трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору.

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

1.3. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя следующие элементы оплаты труда:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;

- выплаты компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера.

1.4. Заработная плата работников учреждений увеличивается (индексируется) с учетом уровня потребительских цен на товары и услуги. Размеры и сроки индексации устанавливаются решением Красноярского городского Совета депутатов о бюджете города.

1.5. Для работников учреждения, 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.

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

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

2.2. Минимальные размеры окладов работников образования устанавливаются на основе [ПКГ](http://internet.garant.ru/document/redirect/193313/1000), утвержденных [Приказом](http://internet.garant.ru/document/redirect/193313/0) Минздравсоцразвития от 05.05.2008 N 216н:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| 1 | | 2 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня | | |
|  | | 3 621 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня | | |
| 1-й квалификационный уровень | | 3 813[\*](#sub_101) |
| 2-й квалификационный уровень | | 4 231 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников | | |
| 1-й квалификационный уровень | при наличии среднего профессионального образования | 6 255 |
| при наличии высшего профессионального образования | 7 120 |
| 2-й квалификационный уровень | при наличии среднего профессионального образования | 6 547 |
| при наличии высшего профессионального образования | 7 456 |
| 3-й квалификационный уровень | при наличии среднего профессионального образования | 7 171 |
| при наличии высшего профессионального образования | 8 168 |
| 4-й квалификационный уровень | при наличии среднего профессионального образования | 7 847 |
| при наличии высшего профессионального образования | 8 942 |

**\***Для должности "младший воспитатель" минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 4 305 руб.

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

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| 1 | 2 |
| Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих первого уровня" | |
| 1-й квалификационный уровень | 3 813 |
| 2-й квалификационный уровень | 4 023 |
| Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня" | |
| 1-й квалификационный уровень | 4 231 |
| 2-й квалификационный уровень | 4 650 |
| 3-й квалификационный уровень | 5 109 |
| 4-й квалификационный уровень | 6 448 |
| Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня" | |
| 1-й квалификационный уровень | 4 650 |
| 2-й квалификационный уровень | 5 109 |
| 3-й квалификационный уровень | 5 608 |
| 4-й квалификационный уровень | 6 742 |

Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности "специалист по охране труда" устанавливается в размере 4 650 руб.

Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности "специалист по закупкам" устанавливается в размере 4 650 руб.

2.4. Минимальные размеры окладов должностей руководителей структурных подразделений устанавливаются на основе [ПКГ](http://internet.garant.ru/document/redirect/193313/1000), утвержденных [приказом](http://internet.garant.ru/document/redirect/193313/0) Минздравсоцразвития от 05.05.2008 N 216н:

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| 1 | 2 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений | |
| 1-й квалификационный уровень | 9 302 |
| 2-й квалификационный уровень | 9 999 |
| 3-й квалификационный уровень | 10 787 |
| Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня" | |
| 2-й квалификационный уровень | 4 650 |
| 3-й квалификационный уровень | 5 109 |
| 4-й квалификационный уровень | 6 448 |
| 5-й квалификационный уровень | 7 283 |
| Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня" | |
| 5-й квалификационный уровень | 7 871 |
| Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня" | |
| 1-й квалификационный уровень | 8 460 |
| 2-й квалификационный уровень | 9 801 |
| 3-й квалификационный уровень | 10 554 |

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

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| 1 | 2 |
| Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня" | |
| 1-й квалификационный уровень | 3 275 |
| 2-й квалификационный уровень | 3 433 |
| Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня" | |
| 1-й квалификационный уровень | 3 813 |
| 2-й квалификационный уровень | 4 650 |
| 3-й квалификационный уровень | 5 109 |
| 4-й квалификационный уровень | 6 154 |

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

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

,

где

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

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

К - повышающий коэффициент.

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

2.6.3. Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения, установленным в [пункте 2.6.4](#sub_284) настоящего Положения и применяемым для установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы,

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N  п/п | Основание повышения оклада (должностного оклада),  ставки заработной платы | значение  повышающего коэффициента, процентов |
| 1 | За наличие квалификационной категории: |  |
| высшей квалификационной категории | 25 |
| первой квалификационной категории | 15 |
| 2 | За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания для педагогических работников учреждения | 35 |

2.6.5. Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

,

где:

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

 - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с [пунктом 2](#sub_2842) таблицы пункта 2.8.4 настоящего Положения.

Расчет повышающего коэффициента (K2) осуществляется следующим образом:

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

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

,

где:

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

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

,

где:

 - общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

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

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

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

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

**3. Выплаты компенсационного характера (виды, размер и условия).**

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

Компенсационные выплаты носят обязательный характер при условии фактического выполнения работником работ, входящих в вышеупомянутый перечень.

3.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается работникам МАОУ СШ № 90 на основании статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N  п/п | Виды компенсационных выплат | Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы [\*](https://internet.garant.ru/#/document/18542623/entry/62121) |
| 1 | За работу в образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития) (кроме медицинских работников)[\*\*](https://internet.garant.ru/#/document/18542623/entry/62122) | 20% |
| 2 | Руководителям образовательных учреждений, имеющих отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении | 15% |
| 3 | Педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому обучающихся, осваивающих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования и нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации (при наличии соответствующего медицинского заключения), за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях | 20% |
| 4 | За ненормированный рабочий день | 15% |

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

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

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

**IV. Выплаты стимулирующего характера**

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

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

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности

- при выполнении поставленных задач;

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;

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

4.3. Средства, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляются учреждением на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, руководителю учреждения, за исключением случаев, предусмотренных п. 1.5 раздела I настоящего Положения. Направление средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения производится с учетом недопущения превышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений.

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

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

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

4.7. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ для работников МАОУ СШ № 90 определяются согласно **приложению № 1** к настоящему Положению.

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

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

4.9. При выплатах по итогам работы учитывается:

- объем освоения выделенных бюджетных средств;

- объем ввода законченных ремонтом объектов;

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

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

- достижение высоких результатов в работе за определенный период;

- участие в инновационной деятельности;

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

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

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

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

Персональная выплата для работника, обеспечивающая заработную плату работника учреждения на уровне [размера минимальной заработной платы](http://internet.garant.ru/document/redirect/10180093/0) (МРОТ), рассчитывается как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (МРОТ), и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Работникам, месячная заработная плата которых при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат стимулирующего характера ниже [размера минимальной заработной платы](http://internet.garant.ru/document/redirect/10180093/0), установленного в Красноярском крае (МРОТ), исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом для каждого работника как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

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

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

,

где:

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

 - стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый период;

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

,

где:

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

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

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

 не может превышать .

,

где:

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

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

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

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

,

где:

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

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

 - количество календарных дней в месяц в плановом периоде.

**V. Единовременная материальная помощь**

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

5.2. Единовременная материальная помощь работникам оказывается по решению руководителя учреждения в связи:

- бракосочетанием;

- рождением ребенка;

- 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 МАОУ СШ №90 производится на основании приказа руководителя учреждения с учетом положений настоящего раздела.

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

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

- должностной оклад;

- выплаты компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера.

6.1.1. При установлении условий оплаты труда руководителю, заместителю руководителя, учреждения необходимо обеспечить не превышение предельного уровня соотношения, установленного в соответствии с [п.](#sub_629) 6.27 настоящего раздела, при условии выполнения руководителем, заместителем руководителя всех показателей эффективности деятельности и получения стимулирующих выплат по итогам работы в максимальном размере.

6.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала, возглавляемого им учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей.

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

при высшей квалификационной категории - 25%;

при первой квалификационной категории - 15%

6.3. Группа по оплате труда руководителя учреждения определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу учреждения, а также иных показателей, учитывающих численность работников учреждения, наличие структурных подразделений, техническое обеспечение учреждения и другие факторы, в соответствии с **Приложением № 4** к настоящему Положению.

6.4. Руководителю учреждения группа по оплате труда устанавливается приказом главного управления образования администрации города и определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год на основании ходатайства ТО ГУО по Кировскому району (далее -ТО).

6.5. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала определяется в соответствии с Порядком исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения и перечнем должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, согласно **Приложению № 5** к настоящему Положению.

6.6. Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения определяется в соответствии с [постановлением](http://internet.garant.ru/document/redirect/18542431/0) администрации города от 19.01.2010 N 1 "Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Красноярска".

Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения рассчитывается без учета повышающих коэффициентов.

6.7. Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала, используемое при определении размера должностного оклада руководителя с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждения, определяется в соответствии с [постановлением](http://internet.garant.ru/document/redirect/18542431/0) администрации города от 19.01.2010 N 1 "Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Красноярска".

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

6.8. Размеры должностных окладов заместителей руководителей на **10 процентов** ниже размеров должностных окладов руководителя учреждения.

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

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

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

6.12. Количество должностных окладов руководителя учреждения, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, составляет до 40 должностных окладов руководителя учреждения в год с учетом [районного коэффициента](http://internet.garant.ru/document/redirect/108125/0), процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителя может направляться на стимулирование труда работников учреждений. Направление указанных средств на иные цели осуществляется по согласованию с главным управлением образования администрации города.

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

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

6.15. Руководитель учреждений имеет право присутствовать на заседании комиссии и давать необходимые пояснения.

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

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат раздельно.

6.17. Руководителю в пределах утвержденного фонда оплаты труда устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

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

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- персональные выплаты;

- выплаты по итогам работы.

При выплатах по итогам работы учитываются:

- степень освоения выделенных бюджетных средств;

- проведение ремонтных работ;

- подготовка образовательного учреждения к новому учебному году;

- участие в инновационной деятельности;

- организация и проведение важных работ, мероприятий;

- повышение эффективности (сокращение) бюджетных расходов.

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

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

в виде замечания - на 10%;

в виде выговора - на 20%.

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

6.18. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для руководителя, заместителей устанавливаются согласно приложения № 6 к настоящему Положению.

6.19. Руководителю, заместителям устанавливаются следующие виды персональных выплат:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N  п/п | Виды персональных выплат | размер выплат к окладу (должностному окладу) |
| 1 | При наличии высшей квалификационной категории  при наличии первой квалификационной категории | 25%  15% |
| 2 | Сложность, напряженность и особый режим работы, наличие филиалов: |  |
| до 3 | 15% |
| свыше 3 | 45% |
| 3 | Опыт работы в занимаемой должности[\*](#sub_3211):  от 1 года до 5 лет | 5% |
|  | при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения[\*\*](#sub_6212) | 15% |
| при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения[\*\*](#sub_6212) | 20% |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный[\*\*](#sub_6212) | 15% |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный"[\*](#sub_3211) | 20% |
| от 5 лет до 10 лет | 15% |
| при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения[\*\*](#sub_6212) | 25% |
| при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения[\*\*](#sub_6212) | 30% |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный[\*\*](#sub_6212) | 25% |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный"[\*\*](#sub_6212)  свыше 10 лет | 30%  25% |
| при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения[\*\*](#sub_6212) | 35% |
| при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения[\*](#sub_3211) | 40% |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный[\*\*](#sub_6212) | 35% |
|  | при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный"[\*\*](#sub_6212) | 40% |

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

**<\*\*>** производится при условии соответствия ученой степени или почетного звания профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

Персональные выплаты устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) без учета повышающих коэффициентов.

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

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

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

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

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Критерии  оценки результативности  и качества труда | Условия | | размер  к окладу (должностному окладу), ставке |
| наименование | индикатор |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Степень освоения выделенных бюджетных средств | процент освоения выделенных бюджетных средств | от 98% до 99% | 70% |
| от 99,1% до 100% | 100% |
| Проведение  ремонтных работ | текущий ремонт | выполнен в срок,  качественно,  в полном объеме | 25% |
| капитальный ремонт | 50% |
| Подготовка  образовательного учреждения к новому учебному году | учреждение принято  надзорными органами | без замечаний | 50% |
| Участие в инновационной деятельности | наличие реализуемых проектов | реализация  проектов | 100% |
| Организация  и проведение важных работ, мероприятий | наличие  важных работ, мероприятий | международные | 90% |
| федеральные | 80% |
| межрегиональные | 70% |
| региональные | 60% |
| внутри учреждения | 50% |
| Повышение  эффективности (сокращение) бюджетных  расходов | проведение мероприятий по снижению потребления коммунальных услуг  (ресурсосбережение) без учета благоприятных  погодных условий | уменьшение объема фактически потребляемых учреждением энергоресурсов не менее чем на 3% в год | 10% |

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

6.23. Руководителю, их заместителям может оказываться единовременная материальная помощь по основаниям и в размере, установленном [разделом V](#sub_500) настоящего Положения.

6.24. Единовременная материальная помощь, предоставляемая руководителю учреждения в соответствии с настоящим Положением, выплачивается на основании приказа главного управления образования администрации города в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

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

6.26. Часть средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляется на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения с учетом недопущения повышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера, предусмотренного в абзаце первом [пункта 6.12](#sub_612) настоящего Положения.

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

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

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

6.27. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителя и главных бухгалтеров учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) определяется главным управлением образования администрации города в размере, не превышающем размера, установленного [Приложением](#sub_1600) № 7 к настоящему Положению.

**Приложение 1**

**к Положению**

**об оплате труда работников МАОУ СШ № 90**

**Стимулирующие выплаты 2023-2025гг**

**(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 ОУ | Условия | | Предельное число баллов | | | | Период, за который устанавливается выплата |
|  | | Наименование | Индикатор |  | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | | 6 |
| **Педагогические работники:**  -учитель,  - социальный педагог,  - педагог-психолог,  - тьютор,  - учитель-логопед,  - учитель- дефектолог,  -педагог-организатор,  - педагог дополнительного образования и внеурочной деятельности,  - педагог-библиотекарь,  -методист,  инструктор по физкультуре,  - преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности  - воспитатель ГПД | **1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач** | | | | | | | |
| Сопровождение обучающихся в образовательном процессе:  -работа с одаренными детьми;  -психологическая и социальная помощь | Мероприятия интеллектуального, творческого, военно-патриотического и спортивного направлений.  Проектная и исследовательская деятельность учащихся (научные конференции, форумы, семинары и т.д.) | Участие:  1. другой уровень | Очно | | Дист. | | По факту участия |
| 3 | | 0,5 | |
| 2. муниципальный уровень | 2 | |
| 3. районный уровень | 1 | |
|  | 4. Уровень ОУ | 0,5 | | - | |  |
| Подготовка учащихся (для очного участия) к мероприятиям интеллектуального, творческого, военно-патриотического и спортивного направлений,  проектной и исследовательской деятельности учащихся.  При наличии длительной подготовки, а также- сценарии, репетиции баллы умножаются на 2 | 1.4 другой уровень | Очно | | Дист. | | По факту  на 1 учащегося или команду  (для организатора) |
| 1 | | - | |
|  | |
| 1.5 уровень ОУ | 0,5 | |
| Ведение профессиональной документации | Полнота и соответствие нормативным документам | 1.6 100% в срок | 1 | | | | По аналитической справке  (по итогам контроля) |
| Руководство и организация мероприятий | Участие в социально- значимых акциях, проектах, не требующих специальной подготовки (Чистая территория- от чистой души, флеш- мобы и т.д.) | 1.7 другой уровень | 0,5 | | | | По факту  (за каждое мероприятие, указанное организатором) |
| 1.8 муниципальный уровень | 0,3 | | | |
| 1.9 районный уровень | 0,2 | | | |
| 1.10 уровень ОУ | 0,1 | | | |
| Организация культурно- массовых мероприятий, творческих и интеллектуальных конкурсов, военно- патриотических, внеклассных спортивных мероприятий, социально- значимых акций и проектов. | 1.11 другой уровень | 3 | | | | По факту  За 1 учащегося или команду  (для организатора) |
| 1.12 уровень ОУ | 1 | | | |
| Участие в работе творческих групп, проектных команд, в комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, по экспертизе деятельности аттестующихся педагогов, наставничество (по приказу) | 1.13 другой уровень | 2 | | | | По факту |
| 1.14 муниципальный уровень | 1 | | | |
| 1.15 районный уровень | 0,7 | | | |
| 1.16 уровень ОУ | 0,5 | | | |
| Обеспечение методического уровня образовательного процесса | Работа в комиссиях по **проверке** олимпиадных заданий (в т.ч. итоговых сочинений, устного собеседования, ВПР, КДР, ККР, пробный экзамен и т.д.). | 1.17 другой уровень | 1 | | | | По факту |
| 1.18 уровень ОУ | 0,02 | | | | На 1 учащегося по факту |
| Формирование функциональной грамотности и др. через цифровые ресунры | 1.19 уровень ОУ | 0,02 | | | |
| Работа в жюри | 1.20 любой уровень | 0,5 | | | | По факту |
| Руководство методическими объединениями педагогов (ШМО) | 1.21 уровень ОУ | 2 | | | | Ежемесячно  (по аналитической справке) |
| Участие:  -дистанционные профессиональные конкурсы, требующие длительной подготовки; | 1.22 любой уровень | 1 | | | | 1 раз в месяц  (при наличии сертификата, диплома, иного подтверждающего документа) |
| Участие в открытых мероприятиях (вне школы во внеурочное время- ОМО, РМО. Семинары, конференции, форумы и т.д.)  Курсы по повышению квалификации без отрыва от производства | 1.23 любой уровень | 1 | | | | По факту  (подтверждающий документ) |
| Организация открытой внеурочной деятельности по предметам (декадники, брейн-ринги, семинары, выставки, олимпиады «Русский медвежонок», «Олимпус», «Кенгуру» и т.д.) | 1.24 уровень ОУ | 0,5 | | | | По факту |
| Участие в разработке и внедрении новых программ, учебников, проектов | -Разработка и **реализация**:  -Участие в разработке курсов школьного компонента;  -Разработка индивидуальной программы обучения детей с ограниченными возможностями здоровья  - Реализация индивидуальной программы обучения детей с ограниченными возможностями здоровья | 1.25 уровень ОУ | 1  0,5 | | | | По факту  ( 1 раз в год) |
| Ежемесячно  (начальная школа)  Для классов, где есть дети с овз |
| Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и т.д.) | Качественное состояние и оснащение кабинета, оформление, наличие плана развития | 1.26 уровень ОУ | 2 | | | | По факту проверки  (1 раз в год) |
| Выполнение работ и участие в проектах по благоустройству и озеленению территории ОУ | 1.27 уровень ОУ | 2 | | | | По факту |
| Организация работы с детьми из социально неблагополучных семей и их родителями (законными представителями) | Профилактические беседы с привлечением узких специалистов | 1.28 уровень ОУ | 1 | | | | По факту  (1 раз в месяц) |
| Содействие в организации внеурочной занятости учащихся из социально неблагополучных семей | 1.29 уровень ОУ | 0,1 | | | | По факту  ( на 1 учащегося) |
| Охват учащихся из социально неблагополучных семей организованными формами отдыха в каникулярное время | 1.30 уровень ОУ |
| Организация работы с родителями  СОП обучающихся | Проведение консультаций в режиме on-line, очных консультаций, психолого-педагогическое просвещение родителей (родительские собрания с привлечением специалистов и др.) | 1.31 уровень ОУ | 0,3 | | | | По факту |
| Организация работы с детьми из социально неблагополучных семей и их родителями (законными представителями), ОВЗ | Проведение коррекционно- развивающих занятий | 1.32 уровень ОУ | 0,5 | | | | По факту  ( на 1 учащегося) |
| Количество обучающихся, воспитанников, состоящих на внутреннем учете учреждения или на учете в КДНиЗП, ОП (0-10%) | 1.33 уровень ОУ | По факту  (аналитическая справка) |
| Оформление мероприятий | Музыкальное оформление | 1.34 уровень ОУ | 0,5 | | | | По факту |
| Создание клипов, презентаций | 1.35 уровень ОУ | 1,5 | | | |
| Создание плакатов | 1.36 уровень ОУ | 1 | | | |
| Совершенствование информационно- библиографического пространства ОУ | Наличие программы развития библиотеки | 1.37 уровень ОУ | 2 | | | | По факту  1 раз в год |
| Реализация программы | 1.38 уровень ОУ | 0,5 | | | | Ежемесячно |
| Формирование библиотечной библиографической грамотности учащихся:  - проведение тематических библиотечных уроков; | 1.39 уровень ОУ | 0,5 | | | | По факту  (при согласовании с администрацией) |
| -проведение выставок на базе библиотеки | 1.40 уровень ОУ | 0,1 | | | |
| Успешное заключение контрактов с издательствами для получения УМК | 1.41 уровень ОУ | 3 | | | | По факту |
| **2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда** | | | | | | | |
| За наличие победителей и призеров мероприятий интеллектуального, творческого, военно-патриотического и спортивного направлений,  проектной и исследовательской деятельности учащихся | 1 место | 2.1 другой уровень | Очно | заочно | | Дист. (учи.ру, кенгуру, рус медвеж и тд…) | По факту  за 1 учащегося или команду  (при наличии документа, подтверждающего участие в мероприятии)  для организатора |
| 6 | 3 | | 0,5 |
| 2.2 муниципальный уровень | 4 | 2 | |
| 2.3 районный уровень | 1,5 | 1,5 | |
| 2.4 уровень ОУ | 1 | | | - |
| 2 место, 3 место | 2.4 другой уровень | 4 | 2 | | 0,5 |
| 2.5 муниципальный уровень | 2,5 | 1,5 | |
| 2.6 районный уровень | 1,5 | 1,5 | |
| 2.7 уровень ОУ | 1 | | | - |  |
| Итоги ГИА и ЕГЭ | 2.7 средний балл по предмету свыше 4 (выше 60 баллов) | 5 | | | | По итогам экзамена |
| 2.8 средний балл по предмету свыше 3,6-4 (выше 50 баллов) | 4 | | | |
| Подготовка к ГИА  9 и 11 классы  (в текущем учебном году) | 2.9 Экзамены по предметам | 0,04 | | | | За 1 учащегося,  по факту, в неурочное время  (при согласовании с администрацией) |
| Качество знаний в классе | Количество учащихся, обучающихся на «4» и «5» | 2.10 за каждого обучающегося на  «4» и «5» | 0,2 | | | | 1 раз по итогам четверти (подтверждено документально)  Для классного руководителя |
|  | За сверх укомплектованность класса (свыше 25 человек) | 2.11 уровень ОУ | 0,05 | | | | За 1 учащегося (свыше 25 человек)  (2-11 класс, русский и математика- проверка тетрадей) |
| Эффективная организация социальной педагогической деятельности.  Психологическое сопровождение учащихся | Положительная динамика учащихся с дивиантным поведением, находящихся на учете в ОДН, ВШУ | 2.12 уровень ОУ | 0,5 | | | | По факту |
| Отсутствие правонарушений | 2.13 уровень ОУ |
| Увеличение количества обучающихся «группы риска», трудоустроенных в свободное от учебы время работой | 2.14 уровень ОУ | 0,5 | | | | По факту |
| Уменьшение количества обучающихся, входящих в «группу риска» | 2.15 уровень ОУ |
| Увеличение количества обучающихся «группы риска», охваченных оздоровительной деятельностью в летних оздоровительных лагерях | 2.16 уровень ОУ | 0,5 | | | | По факту |
| Разработка психологических программ (авторская) | 2.17 уровень ОУ | 2 | | | | По факту |
| Реализация психологических программ (авторская) | 2.18 уровень ОУ | 1 | | | | По факту |
| Сохранность библиотечного фонда | Увеличение фонда художественной литературы за счет дарения (по заявлению участника образовательного процесса) | 2.19 уровень ОУ | 0,5 | | | | По факту |
| Участие в районном обменном фонде | 2.20 100% | 2 | | | |
| Работа с фондом периодических изданий | 2.21 уровень ОУ | 0,2 | | | |
| Заявка на комплектование фонда учебников | 2.22 уровень ОУ | 0,5 | | | |
| Осуществление текущего информирования коллектива педагогов и учащихся | Развитие информационной культуры  Оформление информационного стенда | 2.23 уровень ОУ | 0,2 | | | | По факту |
| **3. Выплаты за качество, выполняемых работ** | | | | | | | |
| Предъявление опыта организации образовательного процесса за пределами учреждения (участие в профессиональных конкурсах) | Город | 3.1участие | 5 | | | | По факту |
| 3.2 призер | 7 | | | |
| 3.3победитель | 10 | | | |
| Обобщение и/или тиражирование педагогического опыта | Статьи, выступления по обобщению педагогического опыта; методические разработки; заметки на сайт ОУ | 3.4 другие уровни | Очно | | | Дист. | По факту |
| 4 | | | 0,5 |
| 3.5 муниципальный уровень | 1,5 | | |
| 3.6 районный уровень | 0,7 | | |
| 3.7 уровень ОУ | - | | | 0,3 |
| Работа по реализации закона об образовании | Обследование микроучастка на предмет выявления учащихся, подлежащих обучению | 3.8 уровень ОУ | 0,2 | | | | По факту  (своевременность представления документации) |
| Профилактика правонарушений и преступлений | Отсутствие учащихся, состоящих на учете | 3.9 внутришкольный | 0,1 | | | | По итогам четверти за 1 учащегося или семью СОП (аналитическая справка социального педагога) |
| 3.10 ПДН |
| 3.11 работа с семьями, состоящими на учете | 0,3 | | | |
| Оздоровительная деятельность | Охват горячим питанием (организованно) | 3.12 уровень ОУ | 0,01 | | | | За 1 учащегося,  для классного руководителя  5-11 классов Ежемесячно |
| Работа, не входящая в круг основных обязанностей | За организацию горячего питания учащихся, сбор и ведение документации | 3.13 уровень ОУ | 5 | | | | Ежемесячно |
| За подготовку коллективного договора, контроль за его выполнением, соглашений и иных нормативных актов | 3.14 уровень ОУ | 3 | | | | Ежемесячно |
| За своевременную качественную работу с расписанием занятий | 3.15 уровень ОУ | 3 | | | | Ежемесячно |
| За качественное ведение протоколов собраний, совещаний, конференций | 3.16 уровень ОУ | 2 | | | | Ежемесячно |
| За организацию и качественную работу летней пришкольной площадки | 3.17 уровень ОУ | 5 | | | | Февраль, март, апрель, май, июнь |
| За работу по сбору информации и оформление необходимой документации по оздоровлению учащихся в летних оздоровительных лагерях | 3.18 уровень ОУ | 5 | | | | По мере поступления документации (февраль, март, апрель, май, июнь) |
| Сопровождение учащихся на олимпиады, конкурсы, акции и др. во внеурочное время | 3.19 уровень ОУ | 0,5 | | | | По факту  (при наличии копии приказа на сопровождение и росписи учащихся в журнале) |
| **Административный персонал:**  Руководитель структурного подразделения | **1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.** | | | | | | | |
| Стабильность коллектива сотрудников | Соотношение уволившихся к численности сотрудников структурного подразделения | 1.1 0-2 | 0,1 | | | | Ежемесячно |
| 1.2 до 5 | 0,2 | | | |
| Доля молодых специалистов от общего числа сотрудников отдела | 1.3 от 20 до 40% | 0,1 | | | |
| 1.4 свыше 40 % | 0,2 | | | |
| Продвижение достижений и возможностей структурного подразделения | Количество публикаций, презентаций, рекламной продукции и т.д. в квартал (победы) | 1.5 до 3 шт. | 0,2 | | | | По факту |
| 1.6 более 4 шт. | 0,3 | | | |
| Увеличение спроса на услуги структурного подразделения и учреждения | 1.7 более, чем на 5 | 0,5 | | | |
| **2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы** | | | | | | | |
| Выполнение плана работы структурного подразделения на уровне поставленных показателей | % выполнения запланированных работ | 2.1 90-100 % | 1 | | | | По факту |
| Результативность собственного участия в профессиональных конкурсах и мероприятиях | Город | 2.2 участие | 5 | | | | По факту |
| 2.3 призер | 7 | | | |
| 2.4 победитель | 10 | | | |
| **3. Выплаты за качество выполняемых работ** | | | | | | | |
| Привлечение дополнительных ресурсов для повышения качества осуществляемой деятельности | Наличие дополнительного ресурса | 3.1 за каждый привлеченный ресурс | 1,5 | | | | По факту |
| Продвижение достижение и возможностей структурного подразделения | Статьи, выступления по обобщению педагогического опыта; методические разработки; заметки на сайт ОУ | 3.2 другие уровни | Очно  4 | | | | Дист. |
| 3.3 муниципальный уровень | 1,5 | | | | 0,5 |
| 3.4 районный уровень | 0,7 | | | |
| 3.5 уровень ОУ | - | | | | 0,3 |
| **Учебно- вспомогательный персонал:**  -оператор ЭВМ,  лаборант,  секретарь- машинистка,  специалист в области охраны труда,  специалист по закупкам,  юрисконсульт,  заведущий хозяйством | **1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач** | | | | | | | |
| Ведение документации ОУ | Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации | 1.1 100% | 1 | | | | По аналитической справке  по итогам контроля |
| Обработка и предоставление информации | Наличие замечаний | 1.2 отсутствие | 0,3 | | | | По факту |
| Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий (КИАСУО и др.) | Ведение баз автоматизированного сбора информации | 1.3 отсутствие замечаний по ведению баз автоматизированного сбора информации | 0,5 | | | | По факту  за 1 базу |
| Выполнение дополнительных видов работ | Содержание лабораторного оборудования в исправном состоянии | 1.4 ОУ | 0,2 | | | | По факту |
| Своевременное устранение неполадок оборудования | 1.5 ОУ | 0,5 | | | |
| Полнота и соответствие документооборота законодательным и нормативным актам | Выполнение требований по срокам и порядку хранения документов | 1.6 отсутствие замечаний | 0,3 | | | | По факту |
| Выстроенная система хранения архивных документов, соблюдение требований предоставления архивных данных | 1.7 наличие систематизированного архива, отсутствие замечаний | 0,5 | | | |
| Соблюдение порядка работы с персональными данными сотрудников | 1.8 отсутствие замечаний | 0,3 | | | |
| Своевременное предоставление информации в органы государственной и муниципальной власти и внебюджетной сферы | 1.9 отсутствие замечаний | 0,5 | | | |
| Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды | Отсутствие несчастных случаев травматизма, конфликтов | 1.10 нет случаев | 0,3 | | | | По факту |
| Отсутствие нарушений ТБ со стороны педагогов и штатных работников | 1.11 нет замечаний |  | | | |
| Отсутствие замечаний при проверках вышестоящими организациями | 1.12нет замечаний |  | | | |
| **3. Выплаты за качество выполняемых работ** | | | | | | | |
| Техническое и программное обеспечение и использование его в работе ОУ | Функционирование локальной сети, электронной почты, использование программного обеспечения | 3.1 стабильно | 0,3 | | | | Ежемесячно |
| Выполнение трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени | 3.2 каждые 30 минут сверх рабочего времени | 0,2 | | | | По факту |
| Коммуникативная культура | Умение выстраивать эффективное взаимодействие с сотрудниками и посетителями ОУ | 3.3 отсутствие замечаний | 0,3 | | | | Ежемесячно |
| Осуществление юридических консультаций для учащихся и работников ОУ | 3.4 ОУ | 0,5 | | | | По факту |
| Выполнение трудовых функций за пределами рабочего времени | 3.5 каждые 30 минут сверх рабочего времени | 0,3 | | | | По факту |
| Выполнение дополнительных видов работ | Оперативность, системность и качество ведения документации | 3.6 нет замечаний | 1 | | | | По итогам контроля |
| Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, руководителя непредусмотренных должностными обязанностями | 3.7 любой уровень | 2 | | | | По факту |
| Участие в открытых мероприятиях (вне школы во внеурочное время- семинары, конференции, форумы и т.д.)  Курсы по повышению квалификации без отрыва от производства | 3.8 любой уровень | 1 | | | | По факту |
| **1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы** | | | | | | | | |
| **Обслуживающий персонал:**  -сторож,  -дворник,  -рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания | Выполнение дополнительных видов работ | Погрузочно- разгрузочные работы, выполненные в ручную Временные затраты со 100% сохранностью транспортируемого имущества | 1.1 каждые 30 минут | 0,2 | | | | По факту |
| Проведение мелких ремонтных работ в учреждении, оборудования, восстановление теплового контура здания.  Временные затраты со 100% качеством | 1.2 каждые 30 минут | 0,3 | | | |
| Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок и их последствий  Временные затраты со 100% качеством | 1.3 каждые 30 минут | 0,2 | | | |
| **2. выплаты за качество выполняемых услуг** | | | | | | | |
| Коммуникативная культура | Умение выстраивать эффективное взаимодействие с сотрудниками и посетителями ОУ | 2.1 отсутствие обоснованных жалоб | 0,2 | | | | Ежемесячно |
| Создание элементов образовательной инфраструктуры | Выполнение работ по улучшению внешнего вида здания школы, кабинетов, служебных помещений и др. и участие в проектах ОУ по благоустройству и озеленению  территории учреждения.  Проявление творческой инициативы, рационализации, использование передового опыта, обеспечивающего эффективную работу учреждения. | 2.2 Проект на уровне ОУ | 5 | | | | По факту |

**Приложение 2**

**к Положению**

**об оплате труда работников**

**МАОУ СШ № 90**

**Виды и размеры персональных выплат работникам МАОУ СШ № 90**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N  п/п | Виды и условия персональных выплат | Размер к окладу  (должностному окладу)[\*](https://internet.garant.ru/#/document/18542623/entry/10) |
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | Выплата за опыт работы в занимаемой должности[\*(2)](https://internet.garant.ru/#/document/18542623/entry/20): |  |
|  | от 1 года до 5 лет | 5% |
| при наличии ученой степени кандидата наук, культурологи, искусствоведения[\*(3)](https://internet.garant.ru/#/document/18542623/entry/3030) | 15% |
| при наличии ученой степени доктора наук, культурологи, искусствоведения[\*(3)](https://internet.garant.ru/#/document/18542623/entry/3030) | 20% |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения[\*(3)](https://internet.garant.ru/#/document/18542623/entry/3030) | 15% |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный"[\*(2)](https://internet.garant.ru/#/document/18542623/entry/20), при условии соответствия почетного звания профилю учреждения | 20% |
|  | от 5 до 10 лет | 15% |
| при наличии ученой степени кандидата наук, культурологи, искусствоведения[\*(3)](https://internet.garant.ru/#/document/18542623/entry/3030) | 25% |
| при наличии ученой степени доктора наук, культурологи, искусствоведения[\*(3)](https://internet.garant.ru/#/document/18542623/entry/3030) | 30% |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения[\*(3)](https://internet.garant.ru/#/document/18542623/entry/3030) | 25% |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный"[\*(2)](https://internet.garant.ru/#/document/18542623/entry/20), при условии соответствия почетного звания профилю учреждения | 30% |
|  | свыше 10 лет | 25% |
| при наличии ученой степени кандидата наук, культурологи, искусствоведения[\*(3)](https://internet.garant.ru/#/document/18542623/entry/3030) | 35% |
|  | при наличии ученой степени доктора наук, культурологи, искусствоведения[\*(3)](https://internet.garant.ru/#/document/18542623/entry/3030) | 40% |
|  | при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения[\*(3)](https://internet.garant.ru/#/document/18542623/entry/3030) | 35% |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный"[\*(2)](https://internet.garant.ru/#/document/18542623/entry/20), при условии соответствия почетного звания профилю учреждения | 40% |
| 2 | Специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с муниципальными образовательными учреждениями, муниципальными учреждениями для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи, либо продолжающим работу в образовательном учреждении, персональная выплата устанавливается на первые пять лет работы с даты окончания учебного заведения | 20% |
| 3 | 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[\*(4)](https://internet.garant.ru/#/document/18542623/entry/5050) | 2 700 руб. |
| 5 | Учителям и иным педагогическим работникам за заведование элементами инфраструктуры[\*(5)](https://internet.garant.ru/#/document/18542623/entry/455): |  |
| кабинетами, лабораториями | 10% |
| учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами | 20% |
| 6 | Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций, осуществляющим классное руководство в классе, классе-комплекте[\*(6)](https://internet.garant.ru/#/document/18542623/entry/477) | |
| в одном классе, классе-комплекте | 5 000 рублей |
| в двух и более классах, классах-комплектах | 10 000 рублей |

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

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

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

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

Выплаты производятся сверх месячной заработной платы (с учетом компенсационных выплат, в том числе доплаты до [размера минимальной заработной платы](https://internet.garant.ru/#/document/10180093/entry/0) (минимального размера оплаты труда), региональной выплаты и выплат стимулирующего характера) пропорционально отработанному времени.

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

**\*(4)**Размер выплаты педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя определяется исходя из расчета 2 700,0 рубля в месяц за выполнение функций классного руководителя, куратора в классе (группе) с наполняемостью не менее 25 человек, за исключением классов (групп), комплектование которых осуществляется в соответствии с [постановлением](https://internet.garant.ru/#/document/71164864/entry/0) Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 10.07.2015 N 26 "Об утверждении СанПиН 2.4.2.3286-15 "Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения и воспитания в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья".

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

**\*(5)** От минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (без учета нагрузки).

**\*(6)** Выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство осуществляется с применением [районного коэффициента](https://internet.garant.ru/#/document/108125/entry/0), процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями (далее - районный коэффициент и процентная надбавка).

Финансовое обеспечение выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство осуществляется:

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

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

**Приложение 3**

**к Положению**

**об оплате труда работников**

**МАОУ СШ № 90**

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

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения | Условия | | | Предельное количество баллов | |
| наименование | индикатор |  | |  | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | |  | |
| Степень освоения выделенных бюджетных средств | % освоения выделенных бюджетных средств | 90% выделенного объема средств  95% выделенного объема средств | 25  50 | |  | |
| Объем ввода законченных ремонтом объектов | текущий ремонт  капитальный ремонт | выполнен в срок, в полном объеме | 25  50 | |  | |
| Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда | применение нестандартных методов работы | х | 50 | |  | |
| Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения | задание выполнено | в срок, в полном объеме | 50 | |  | |
| Достижение высоких результатов в работе за определенный период | оценка результатов работы | наличие динамики в результатах | 50 | |  | |
| Участие в инновационной деятельности | наличие реализуемых проектов | участие | 50 | |  | |
| Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий | наличие важных работ, мероприятий | участие | 50 | |  | |

**Приложение 4**

**к Положению**

**об оплате труда работников**

**МАОУ СШ №** **90**

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

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

численность работников учреждения;

количество обучающихся (детей);

показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

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

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

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

3. Учреждения относятся к I, II, III или IV группе по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе показателей деятельности, установленных пунктом 6 настоящего приложения.

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

При этом контингент обучающихся (детей) учреждений определяется:

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

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

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатели | Условия | Количество баллов |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. Количество обучающихся, воспитанников в учреждениях | за каждого:  обучающегося  воспитанника | 0,3  0,5 |
| 2. Количество лицензированных программ | за каждую программу | 0,5 |
| 3. Количество работников в учреждении | дополнительно за каждого работника, имеющего: |  |
| первую квалификационную категорию | 0,5 |
| высшую квалификационную категорию | 1 |
| ученую степень | 1,5 |
| 4. Наличие филиалов учреждения с количеством обучающихся (детей) | за каждое указанное структурное подразделение |  |
| до 100 человек | 20 |
| от 100 до 200 человек | 30 |
| свыше 200 человек | 50 |
| 5. Наличие оснащенных производственным и учебно-лабораторным оборудованием и используемых в образовательном процессе учебных кабинетов | за каждый класс | 15 |
| 6. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений | за каждый вид | 15 |
| 7. Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой (пищеблока), изолятора, кабинета психолога, логопеда | за каждый вид | 15 |
| 8. Наличие учебных мастерских, теплиц, используемых в реализации образовательной программы | за каждый вид | 50 |
| 9. Наличие обучающихся в общеобразовательных учреждениях, получающих бесплатную услугу по лицензированной программе дополнительного образования | за каждого обучающегося | 0,5 |
| 10. Наличие в учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных (коррекционных образовательных учреждений (классов, групп)) | за каждого обучающегося (воспитанника) | 1 |
| 11. Наличие в учебных заведениях библиотеки с читальным залом | на 15 мест (не менее) | 15 |

**Приложение 5**

**к Положению**

**об оплате труда работников**

**МАОУ СШ № 90**

**Перечень  
должностей, профессий работников учреждения,**

**относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности**

|  |  |
| --- | --- |
| Типы и виды учреждений | Должности работников учреждений |
| Общеобразовательные учреждения (начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования) | учитель |

**Приложение 6**

**к Положению**

**об оплате труда работников**

**МАОУ СШ № 90**

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

**для руководителя, его заместителей**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Должности | Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения | Условия | | размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы |  | |
| наименование | индикатор |  |  | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |  | |
| Руководитель | **Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач** | | | | |
| инфраструктурные условия | безопасность образовательной деятельности | отсутствие обоснованных жалоб на организацию питания потребителей услуг | 5% |  | |
| отсутствие несчастных случаев детей и взрослых | 3% |  | |
| приемка учреждений к новому учебному году в соответствии с графиком | 10% |  | |
| реализация плана мероприятий в соответствии с "дорожной картой" | исполнение мероприятий согласно плану образовательной организации в соответствии с "дорожной картой" развития МСО | 10% |  | |
| информационная открытость образовательного учреждения | полнота и актуальность информации на официальном сайте | 5% |  | |
| дизайн образовательной среды | инфраструктурные проекты, включенные в каталог инфраструктурных решений и проектов | 7% |  | |
| качество образовательной среды | выполнение плана мероприятий по итогам независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности организаций | 5% |  | |
| создание условий для детей с особыми образовательными потребностями | наличие ресурсного класса | 3% |  | |
| внедрение эффективных управленческих практик | наличие дополнительных объектов управления (за каждый дополнительный объект) | 3% |  | |
| наличие статуса городских площадок, в том числе по работе с молодыми педагогами | 7% |  | |
| тиражирование инновационных разработок городских, региональных и федеральных площадок | наличие реализованных программ мероприятий (семинаров, конференций, фестивалей и т.д.) | 5% |  | |
| кадровое обеспечение | позиционирование ОУ в городских профессиональных конкурсах "Учитель года"; "Классный"; "Лучший педагог дополнительного образования"; "Конкурс профессионального мастерства специалистов сопровождения образовательного процесса (педагогов-психологов, учителей-дефектологов)"; "Педагогический Дебют" (городской профессиональный конкурс среди молодых педагогов); "Хочу стать руководителем" | наличие участников наличие победителей | 5%  10% |  | |
| выполнение в полном объеме, без замечаний поручений, зафиксированных в протоколе, приказе | 1 поручение | 5% |  | |
| представительство в городских коллегиальных органах и группах | включение в советы, проектные группы, оргкомитеты | 5% |  | |
| позиционирование профессиональных достижений руководителя ОУ | выступления, публикации руководителя ОУ | 2%  5% |  | |
| управленческое наставничество | участие в профессиональных стажировках для предъявления опыта руководителями-менторами и использования ресурса руководителями-стажерами | 7% |  | |
| **Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы** | | | | |
| образовательные результаты | учебные результаты | отсутствие выпускников 9 классов, не получивших аттестаты | 7% |  | |
| отсутствие выпускников 11 классов, не получивших аттестаты | 7% |  | |
| отсутствие жалоб при приеме обучающихся в 10 класс (обучающихся в учреждении не менее 3 лет) | 5% |  | |
| охват дополнительным образованием детей в соответствии с проектом "Успех каждого ребенка" | 7% |  | |
| внеучебные результаты | наличие победителей и призеров (олимпиады, конкурсы): |  |  | |
| международный и всероссийский уровень | 6% |  | |
| региональный уровень | 4% |  | |
| муниципальный уровень | 3% |  | |
| воспитательная работа | отсутствие правонарушений, зафиксированных надзорными органами | 2% |  | |
| отсутствие детей, систематически пропускающих занятия без уважительной причины | 2% |  | |
| отсутствие случаев несвоевременного выявления семейного неблагополучия | 3% |  | |
| положительная динамика снижения количества учащихся (воспитанников), стоящих на учете в КДН | 2% |  | |
| организация и проведение городских календарных мероприятий для детей и взрослых | 5% |  | |
| **Выплаты за качество выполняемых работ** | | | | |
| организационная и финансово-хозяйственная деятельность | осуществление закупочной деятельности | отсутствие нарушений по результатам проверок надзорными, контролирующими органами, а также по результатам ведомственного контроля в сфере закупок | 5% |  | |
| привлечение дополнительных ресурсов на развитие учреждения | получение грантов | 5% |  | |
| предоставление платных образовательных услуг: |  |  | |
| по тарифам, предусмотренным правовым актом города | 5% |  | |
| по индивидуальным тарифам | 10% |  | |
| обучение детей в соответствии с проектной вместимостью в условиях действующих санитарных норм и правил | увеличение количества детей: более чем на 50%  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% |  | |
| приведение в соответствии с действующим законодательством ранее изданных локальных нормативных актов по вопросам, относящимся к компетенции образовательного учреждения | отсутствие выявленных фактов несоответствия локальных нормативных актов требованиям действующего законодательства по результатам проверок надзорных и контролирующих органов | 10% |  | |
| Заместитель руководителя | **Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач** | | | | |
| создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса | материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса | в соответствии с лицензией | 15% |  | |
| наличие высококвалифицированных педагогических кадров | положительная динамика аттестации педагогических кадров на квалификационную категорию | 15% |  | |
| обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда | отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки | 15% |  | |
| система непрерывного развития педагогических кадров | наличие и реализация программы развития педагогических кадров | 14% |  | |
| сохранение здоровья учащихся в учреждении | организация обеспечения учащихся горячим питанием | отсутствие жалоб | 10% |  | |
| создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей | организация и проведение мероприятий, способствующих здоровью учащихся | 10% |  | |
| выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | |
| обеспечение качества образования в учреждении | показатели качества по результатам аттестации | общеобразовательные учреждения - не ниже 30%, гимназии, лицеи, школы с углубленным изучением предметов - не ниже 50% по предметам с углубленной подготовкой | 30% |  | |
| участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы | участие в конкурсах инновационных учреждений, участие педагогов в профессиональных конкурсах | 10% |  | |
| победы в конкурсах инновационных учреждений, победы педагогов в профессиональных конкурсах | 20% |  | |
| достижения обучающихся, воспитанников в олимпиадах, конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях | наличие призеров и победителей | 20% |  | |
| отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися | 0 | 10% |  | |
| сохранность контингента обучающихся, воспитанников | наполняемость классов в течение года в соответствии с планом комплектования | движение учащихся в пределах 1-2% от общей численности | 10% |  | |
| **Выплаты за качество выполняемых работ** | | | | |
| эффективность управленческой деятельности | управление учебно-воспитательным процессом на основе программ и проектов (программа развития учреждения, программа предметного содержания, программа воспитания) | наличие и реализация программ и проектов | 20% |  | |

**Приложение 7**

**к Положению**

**об оплате труда работников**

**МАОУ СШ № 90**

**Предельные уровни соотношения среднемесячной заработной платы**

**Руководителя и его заместителя**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Наименование | Кратность |
| 1 | Руководитель | 3,7 |
| 2 | Заместитель руководителя | 2,8 |