

Мотивированное мнение
выборного профсоюзного органа
в письменной форме
(от 10.01.2023г) рассмотрено

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ
Школы № 101
_____ Е.Г.Хоровенько
Приказ № 7 Од от 10.01.2023 г.

П О Л О Ж Е Н И Е
об оплате труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя школа № 101
с углубленным изучением математики и информатики»
ЗАТО г. Железногорск

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа №101 с углубленным изучением математики и информатики»(далее – Школа) ЗАТО г.Железногорск (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Администрации ЗАТО г. Железногорск от 23.06.2011 № 1082 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений ЗАТО Железногорск» и регулирует оплату труда работников Школы.

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

Локальные нормативные акты Школы, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

1.3. Размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников школы, составляет 70% от доходов, полученных от предпринимательской и иной 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.

«1.4. Заработная плата работников учреждений увеличивается (индексируется) с учетом уровня потребительских цен на товары и услуги. Увеличение (индексация) осуществляется в размерах и в сроки, установленные законом Красноярского края о краевом бюджете для индексации заработной платы работников краевых государственных учреждений.»

«1.5. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) ниже размера заработной платы, установленного настоящим пунктом, предоставляется региональная выплата.

Для целей расчета региональной выплаты размер заработной платы составляет **25988 рублей**. Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, 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 настоящим пунктом, исчисленного пропорционально отработанному времени, устанавливается региональная выплата, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, 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, размер которой не может быть ниже 24 447 рублей (размера заработной платы, установленной для целей расчета региональной выплаты с июня 2022 года).

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, в иных местностях края с особыми климатическими условиями.

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, в иных местностях края с особыми климатическими условиями.».

2. ОКЛАДЫ (ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ), СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ.

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы конкретным работникам устанавливаются директором 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, определенных в коллективном договоре, локальном нормативном акте, принятом с учетом мнения представительного органа работников.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы (далее – минимальные размеры окладов, ставок).

2.3. Минимальные размеры окладов работников образования устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп (ПКГ), утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

Квалификационные уровни		Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
2 квалификационный уровень: <u>Педагог дополнительного образования, социальный педагог</u>	при наличии среднего профессионального образования	6547,0

	при наличии высшего профессионального образования	7456,0
3 квалификационный уровень: <u>Воспитатель,</u> <u>Педагог- психолог</u> <u>методист</u>	при наличии среднего профессионального образования	7171,0
	при наличии высшего профессионального образования	8168,0
4 квалификационный уровень: <u>Учитель,</u> <u>Учитель-логопед,</u> <u>учитель-дефектолог</u> <u>преподаватель-организатор</u> <u>ОБЖ</u> <u>педагог-библиотекарь</u> <u>старший методист</u>	при наличии среднего профессионального образования	7847,0
	при наличии высшего профессионального образования	8942,0

2.4. Минимальные размеры окладов специалистов и служащих общетраслевых должностей устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общетраслевые должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень: <u>Секретарь-машинистка, делопроизводитель</u>	3813,0
Профессиональная квалификационная группа «Общетраслевые должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень: <u>Лаборант</u>	4231,0
2 квалификационный уровень: <u>Заведующий хозяйством</u>	4650,0
Профессиональная квалификационная группа «Общетраслевые должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень: <u>Специалист по кадрам</u> <u>Бухгалтер</u>	4650,0
4 квалификационный уровень: <u>Ведущий бухгалтер</u>	6742,0

2.4.1. Минимальные размеры окладов по должностям, не предусмотренных профессиональными квалификационными группами:

Должность	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
<u>Специалист по охране труда</u>	4650,0
3 квалификационный уровень: <u>Контрактный управляющий</u>	5608,0

2.5. Размеры ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в соответствии с ПКГ, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и

социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень: <u>Уборщик служебных помещений, гардеробщик, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий</u>	3275,0
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень: <u>Оператор ЭВМ, системный администратор</u>	3813,0

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:

$$O = O_{\min} + O_{\min} \times K$$

где:

O – размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

O_{\min} – минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, установленный настоящим положением;

K – повышающий коэффициент.

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

2.6.3. Повышающий коэффициент устанавливается для педагогических работников по следующим основаниям:

№ п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Предельное значение повышающего коэффициент %
1	За наличие квалификационной категории: высшей квалификационной категории; 1 квалификационной категории 2 квалификационной категории	25% 15% 10%

3. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА.

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

3.2. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в настоящем положении об оплате труда школы в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Красноярского края, муниципальными правовыми актами ЗАТО Железногорск, содержащими нормы трудового права.

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

3.4. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются работникам школы на основании статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.5. Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% от оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время.

3.6. Выплата за работу в закрытых административно-территориальных образованиях производится работникам в размере 20% от оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов.

3.7. Оплата труда в других случаях выполнения 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) устанавливается работникам учреждений на основании статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда в других случаях (расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы) для административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала, устанавливается на основании статьи 151 Трудового кодекса Российской Федерации в процентном соотношении к окладу, или фиксированной суммой в пределах фонда оплаты труда.

Оплата труда учителей и прочих педагогических работников (исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы) производится по разовым часам с учетом персональных выплат (стаж работы, работа в ЗАТО)

Расчет разовых часов: норма недельных часов (для учителей-18ч., для воспитателей-30ч.) / рабочие дни в неделю (по 5-ти дневной рабочей неделе) x кол-во рабочих дней в текущем году (по 5-ти дневной рабочей неделе) / 12 месяцев.

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

3.9. Оплата сверхурочных часов производится на основании статьи 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.10. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в приказах по школе.

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. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их введения устанавливаются локальными нормативными актами, принятыми с учетом мнения представительного органа работников.

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

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

4.4. Виды выплат должны отвечать уставным задачам школы.

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

4.6. Директор школы при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления учреждения.

4.7. Размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) для сотрудников школы, кроме административно-управленческого персонала, устанавливается в абсолютном размере, с учетом фактически отработанного времени. Для административно-управленческого персонала размер выплат стимулирующего характера определяется в процентном соотношении к окладу и устанавливается на квартал.

Размер выплат стимулирующего характера для сотрудников школы устанавливаются следующим образом:

- **педагогический состав:** учитель, воспитатель, педагог доп. образования, педагог-психолог, учитель-логопед, педагог - организатор ОБЖ, педагог-библиотекарь, методист, старший методист – на квартал по итогам работы за предыдущий квартал.

Для вновь принятых педагогических работников выплаты стимулирующего характера выплачиваются за текущий период.

- **учебно-вспомогательный персонал:** ведущий бухгалтер, завхоз, инспектор ОК, секретарь-машинистка, оператор ЭВМ – на квартал по итогам работы за предыдущий квартал.

- **обслуживающий персонал** - рабочий по КОРЗ, гардеробщик, уборщик служебных помещений – на месяц по итогам работы за текущий месяц.

Стимулирующие выплаты, а именно выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; за качество выполняемых работ, устанавливаются приказом директора школы на основании решения комиссии по установке стимулирующих выплат.

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

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

где:

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

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

B_i – количество баллов по результатам оценки труда i -го работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период.

$$C_1 \text{ балла} = Q_{\text{стим. раб.}} / \sum_{i=1}^n B_i,$$

где:

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

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

$$Q_{\text{стим. раб.}} = Q_{\text{зп}} - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{отп}},$$

где:

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

$Q_{\text{гар}}$ – гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете (плану финансово-хозяйственной деятельности) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы учреждения с учетом повышающих коэффициентов, сумм выплат компенсационного характера и персональных выплат стимулирующего характера, определенный согласно штатному расписанию учреждения, на месяц в плановом периоде);

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

4.8. Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Виды и размеры персональных выплат устанавливаются согласно **Приложению N 1** к настоящему Положению.

Персональные выплаты, предусмотренные пунктами 1, 3, 4 и подпунктами 2.1, 2.4, 2.5 пункта 2 приложения № 1 к настоящему Положению, устанавливаются с учетом нагрузки.

При осуществлении выплат, предусмотренных настоящим пунктом, учреждение вправе дифференцировать персональные выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы, предусмотренный **Приложением N 1** к настоящему Порядку.

Данные персональные выплаты устанавливаются и выплачиваются на основании решения комиссии по установке стимулирующих выплат и приказа директора школы с корректировкой в случае изменения показателей и отмены персональных выплат в случае невыполнения функций.

Персональные выплаты для административно-управленческого аппарата, учителей, педагогических работников, учебно-педагогического персонала устанавливаются на квартал текущего календарного года.

4.9. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; за качество выполняемых работ для работников школы определяются согласно **Приложению № 2** к настоящему Положению.

4.10. При выплатах по итогам работы учитывается:

- объем освоения выделенных бюджетных средств;
- объем ввода законченных ремонт объектов;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности школы;
- достижение высоких результатов в работе за определенный период;
- участие в инновационной деятельности;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий;
- сохранение здоровья обучающихся в школе;
- соблюдение трудовой дисциплины и внутреннего распорядка.

Размер выплат по итогам работы работникам школы устанавливается в соответствии с **Приложением № 3** к настоящему Положению.

4.11. Стимулирующие выплаты по итогам работы могут выплачиваться за месяц, квартал, календарный год по приказу директора школы на основании решения комиссии по установке стимулирующих выплат.

4.12. Стоимость балла определяется расчетным путем и утверждается приказом директора школы.

4.13. Выплаты стимулирующего характера производятся с учетом критериев оценки результативности и качества труда работника. Критерии оценки результативности и качества труда работника не учитываются при выплате стимулирующих выплат в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения региональной выплаты, установленной пунктом 1.5 раздела 1. «Общие положения».

5. ОПЛАТА ТРУДА ДИРЕКТОРА ШКОЛЫ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА.

5.1. Должностной оклад директора школы устанавливается в соответствии с постановлением Администрации ЗАТО г. Железногорск от 10.06.2011 № 1011 «Об утверждении Положения системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений ЗАТО Железногорск».

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

при высшей квалификационной категории – 20%;

при первой квалификационной категории – 15%.

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

5.2. Перечень должностей, профессий работников школы, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование», для расчета средней заработной платы и определения размера должностного оклада директора школы определяется в соответствии с Приложением № 4 к настоящему Положению.

5.3. Должностной оклад заместителям директора, главному бухгалтеру устанавливаются в пределах от 70% до 90% от должностного оклада директора.

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

5.5. Группа по оплате труда директора школы определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу школы, а также иных показателей, учитывающих численность работников школы, наличие структурных подразделений, техническое обеспечение школы и другие факторы, в соответствии с Приложением № 5 к настоящему Положению.

5.6. Распределение фонда стимулирования директора школы осуществляется ежеквартально комиссией по установлению стимулирующих выплат Администрации ЗАТО г. Железнодорожск (далее – комиссия).

Полномочия и состав комиссии определяются постановлением Администрации ЗАТО г. Железнодорожск.

5.7. Отдел образования Администрации ЗАТО г. Железнодорожск представляет в комиссию аналитическую информацию о показателях деятельности школы, в том числе включающую мнение органов самоуправления школы, являющуюся основанием для установления стимулирующих выплат директору школы.

5.8. Директор школы имеет право присутствовать на заседании комиссии и давать необходимые пояснения.

5.9. Комиссия рекомендует установление стимулирующих выплат и их размер. Решение принимается комиссией открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии и оформляется протоколом. С учетом мнения комиссии Администрация ЗАТО г. Железнодорожск издает распоряжение об установлении стимулирующих выплат директору школы.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат отдельно.

Выплаты стимулирующего характера производятся без учета повышающих коэффициентов.

5.10. Заместителям директора, главному бухгалтеру в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

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

5.11. Виды выплат стимулирующего характера, условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности школы для заместителей директора и главного бухгалтера устанавливаются ежеквартально, согласно **Приложению № 6** к настоящему Положению.

5.12. Размер выплат по итогам работы заместителям директора, главному бухгалтеру устанавливается в соответствии с **Приложением № 7** к настоящему Положению.

5.13. Руководителю учреждения, заместителям руководителя, главному бухгалтеру устанавливаются следующие виды персональных выплат:

№ п/п	Виды персональных выплат	Размер выплат к окладу (должностному окладу) <*>
1	сложность, напряженность и особый режим работы:	
	за обеспечение централизации учетных работ, внедрение передовых форм и методов учета, усиление контрольных функций в образовательных учреждениях	60%
2	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» <***>	15%
при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <***>	20%
от 5 года 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» <***>	25%
при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <***>	30%
свыше 10 лет <***>	25%
при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	35%
при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	40%
при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	35%
при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <***>	40%

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

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

<***> Производится при условии соответствия занимаемой должности, почетного звания, ученой степени профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

5.14. Персональные выплаты устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу) и выплачиваются пропорционально отработанному времени.

5.15. Часть средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляется на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения с учетом недопущения превышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера, предусмотренного пунктом 5.7 настоящего раздела.

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		Размер (%) от доходов, полученных учреждением от приносящей доход деятельности
	наименование	индикатор	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
доход, полученный учреждением от приносящей доход деятельности	доля доходов учреждения от приносящей 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. ТАРИФИКАЦИЯ РАБОТНИКОВ ШКОЛЫ

6.1. Заработная плата педагогических работников Школы определяется путем умножения оклада (должностного оклада) ставки заработной платы на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

Тарификация педагогических и других работников Школы производится один раз в год и оформляется тарификационным списком согласно Приложению № 8 к настоящему Положению в разрезе следующих групп персонала: учителя; педагогические и другие работники; руководитель и его заместители по учебной работе.

В случае, если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, то тарификация осуществляется также один раз в год, но раздельно по полугодиям.

6.2. Исчисление заработной платы учителей за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в больницах в зависимости от объема их учебной нагрузки, производится два раза в год - на начало первого и второго учебных полугодий.

6.3. Тарификация учителей, осуществляющих обучение учащихся, находящихся на длительном лечении в больницах, если постоянная сменяемость учащихся влияет на учебную нагрузку учителей, производится следующим образом: в учебную нагрузку учителя включаются при тарификации на начало каждого полугодия не все 100% часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия, а 80% от этого объема часов. Месячная заработная плата за часы преподавательской работы будет определяться в этом случае путем умножения оклада (должностного оклада) ставки заработной платы на объем нагрузки, взятой в размере 80% от фактической нагрузки на начало каждого полугодия, и деленной на установленную норму часов в неделю.

Установленную таким образом месячную заработную плату учителю следует выплачивать до начала следующего полугодия независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия, а по окончании каждого учебного полугодия часы преподавательской работы, выполненные сверх объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам.

При невыполнении по не зависящим от учителя причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

При тарификации общее количество часов, включенных в учебную нагрузку, делится на число учебных недель полугодия. Исходя из

полученного средненедельного объема учебной нагрузки учителю определяется месячная заработная плата, которая выплачивается ежемесячно независимо от фактической нагрузки в разные месяцы полугодия.

6.4. Месячная заработная плата учителей и других педагогических работников за работу по индивидуальному обучению на дому детей-хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения) определяется в порядке, предусмотренном в пункте 6.1 настоящего Положения.

6.5. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул учащихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для учащихся, по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-воспитательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

6.6. Определение уровня образования

6.6.1. Уровень образования педагогических работников определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании.

Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, оклад (должностной оклад), ставка заработной платы устанавливается как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца "бакалавр", "специалист", "магистр" дает право на установление им оклада (должностного оклада) ставки заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца о неполном высшем профессиональном образовании права на установление оклада (должностного оклада) ставки заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее или среднее профессиональное образование, не дает.

Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление оклада (должностного оклада) ставки заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

6.7. Определение стажа работы

6.7.1. Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка.

Стаж работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного

учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже работы стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

В исключительных случаях, когда не представляется возможным подтвердить стаж работы показаниями свидетелей, которые знали работника по совместной работе и за период этой работы, учредитель образовательного учреждения может принимать показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе.

6.7.2. В стаж педагогической работы засчитывается педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных учреждениях, в учебно-методических учреждениях, работа на должностях руководителей и специалистов органов управления образования и другая работа согласно предложенному перечню учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования:

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
<p>I Образовательные учреждения (в том числе образовательные учреждения высшего профессионального образования, высшие и средние военные образовательные учреждения, образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов); Учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых</p>	<p>I Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту), по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по</p>

	<p>производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники): практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсов и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы; профессорско-преподавательский состав (работа, служба)</p>
--	--

Примечание.

В стаж педагогической работы включается время работы в качестве учителей-дефектологов, логопедов, воспитателей в учреждениях здравоохранения и социального обеспечения для взрослых, методистов оргметодотдела республиканской, краевой, областной больницы.

6.7.3. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

6.7.3.1. Время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - один день военной службы за два дня работы.

Время работы в должности заведующего фильмотек и методиста фильмотеки;

6.7.3.2. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ним непосредственно следовала педагогическая деятельность:

- на время службы в Вооруженных Силах Российской Федерации, на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в п. 6.7.3.1;

- время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) Профсоюза работников, должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях Детского фонда; в должности директора (заведующего) Дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

- время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

6.7.4. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников образовательных учреждений и стаж работы по специальности (по

профилю) засчитывается время работы на предприятиях, в учреждениях и организациях (службы в Вооруженных Силах Российской Федерации) по специальности (профессии), соответствующей профилю работы образовательного учреждения или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

учителям и преподавателям физвоспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

мастерам производственного обучения;

педагогам дополнительного образования;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

педагогам-психологам;

методистам, инструкторам-методистам (включая старших) (кроме методистов и старших методистов учебно-методических кабинетов, центров, образовательных учреждений дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов);

педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

преподавателям учреждений дополнительного образования детей культуры и искусства (в т.ч. музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам;

преподавателям специальных дисциплин учреждений начального и среднего профессионального образования;

дежурным по режиму (включая старших).

6.7.5. Исчисление стажа педагогической работы осуществляется с учетом времени работы в должности младшего воспитателя (помощника воспитателя), если в указанный период работник имел педагогическое образование или обучался в педагогическом учебном заведении и по его окончании приступил к педагогической деятельности.

Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных учреждений, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных учреждений, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп - время работы на медицинских должностях.

Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных Силах Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка), предоставляется руководителю образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

6.7.6. Стаж работы в определенных должностях и учреждениях исчисляется методистам учебно-методических, методических кабинетов (центров), образовательных

учреждений дополнительного профессионального образования (повышения квалификации), учителям-логопедам, учителям-дефектологам психолого-медико-педагогических консультаций (комиссий).

В стаж работы в должности методистов (старших методистов) методических, учебно-методических кабинетов (центров), образовательных учреждений дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов при установлении разрядов оплаты труда включается время работы в указанных должностях, а также в должностях руководителей методических учреждений, учреждений повышения квалификации и их структурных подразделений. Кроме того, при переводе в указанные учреждения на должности методистов учителей, воспитателей и других работников образовательных учреждений, имеющих I или высшую квалификационную категорию, в их стаж включается время работы в должностях, соответствующих профилю работы методиста.

Приложение № 1
к положению об оплате труда
работников
МБОУ Школы №101
ЗАТО г. Железногорск

**ВИДЫ И РАЗМЕРЫ
ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ.**

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы <*>
1	Выплата за опыт работы в занимаемой должности <*>: от 1 года до 5 лет	5%
1.1.	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» <***>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный»<*>	20%
1.2.	от 5 лет 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» <***>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <***>	30%
1.3.	свыше 10 лет	25%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	35%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	40%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <***>	40%
2	За сложность, напряженность, и особый режим работы:	
2.1.	за проверку письменных работ (пропорционально нагрузке):	
	- учителям истории, биологии и географии;	5%
	- учителям физики, химии, иностранного языка;	10%
	- учителям математики;	20%

	- учителям русского языка и литературы;	25%
	- учителям начальных классов;	20%
2.2.	за классное руководство, кураторство <*****>.	2700 руб.
2.3.	за заведование элементами инфраструктуры<****>:	10%
	- кабинетами, лабораториями,	
	-учебно-опытными участками, мастерскими, мастерскими, спортивными и музыкальными залами	20%
2.4.	шеф-поварам за контроль качества поставляемых продуктов организации питания	20%
2.5.	за обеспечение централизации учетных работ, внедрение передовых форм и методов учета, усиление контрольных функций в образовательных учреждениях	60%
3	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 муниципальном образовательном учреждении. Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения	20%
4	ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам муниципальных бюджетных образовательных учреждений ЗАТО Железногорск, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы <*****>	
4.1	в одном классе	5000 рублей
4.2	в двух и более классах	10000 рублей

<*> Размер 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, ученой степени профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

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

<*****> Размер выплат педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя определяется исходя из расчета 2 700 рублей в месяц за выполнение функций классного руководителя, куратора в классе (группе) с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для образовательных организаций в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

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

На выплаты начисляются районный коэффициент, 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.

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

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

Приложение № 2
к положению об оплате труда
работников
МБОУ Школы №101
ЗАТО г. Железногорск

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) для учителей.

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Баллы
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Педагогические работники: учитель (за исключением начального общего образования)	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	1. Организация проектной и исследовательской деятельности учащихся	1. Участие учащихся в конференциях разного уровня	1. Представление результатов на конференциях разного уровня, наличие победителей и призеров	15 баллов (представление результатов на конференциях разного уровня – 5 баллов; наличие победителей и призеров – 15 баллов)
	2. Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	1. Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами)	1. Обеспечение работы в соответствии с планом	20
		2. Руководство методическими объединениями	1. Обеспечение работы в соответствии с планом	

		3.Участие в работе аттестационной комиссии, наставнической работе	1.Постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации, методическое сопровождение молодого специалиста	10
		4.Проведение мастер-классов, открытых уроков, семинаров	1.Количество проведенных открытых мероприятий	20 баллов (школьный уровень- 10 баллов, гор. уровень - 15 баллов, краевой уровень -20 баллов)
		5.Участие и сопровождение общешкольных, городских мероприятий	1.Количество времени, затраченного на подготовку и сопровождение общешкольных и городских мероприятий	До двух часов в месяц – 5 баллов; свыше двух часов в месяц – 10 баллов при условии внесения работником мероприятий в недельный план школы
		6.Внеклассная работа по физическому воспитанию	1.Организация соревнований во внеурочное время за отчетный период	10 баллов (5баллов - 50% классов, 10 баллов - 100% классов в параллели)
		7.Выступление на конференциях, семинарах, педсоветах, круглых столах	1.Количество выступлений	10 баллов (школьный уровень-5 балла, городской, краевой уровень- 10 баллов)

		8. Публикация работ, обобщающих педагогический опыт	1. Количество опубликованных работ	20 баллов (на сайте школы - 5 баллов, в периодических изданиях, методических журналах - 20 баллов)
		9. Реализация программ углубленного изучения по математике	1. За каждый класс	10
		10. Реализация программ углубленного изучения по информатике и ИКТ	1. За каждую группу	5
	3. Ведение профессиональной документации, сопровождающей введение ФГОС (рабочие программы)	1. Полнота и соответствие нормативным документам, своевременность представления	1. 100%	При нагрузке учителя 1-2 часа – 5б, 3-4 часа – 10б, 5-7 часов – 15б (за каждую программу)
	4. Ведение школьных электронных баз	1. Своевременное и правильное заполнение	1. 100%	10 за каждую базу
	5. За качественную реализацию дополнительных функций	1. Своевременное и качественное исполнение	1. 100%	10 за каждую функцию
	6. Индивидуальная дополнительная работа со слабоуспевающими и учащимися	1. Проведение индивидуальных занятий со слабоуспевающими учащимися по заранее утвержденному директором расписанию	1. Количество часов, отработанных в неделю на индивидуальных занятиях и подтвержденных в соответствующем журнале	15 баллов (1 час в неделю - 5 баллов, 2 часа - 10 баллов, свыше 3-х часов - 15 баллов)
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				

1.Стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу учащихся	1.Участие учащихся в мероприятиях итоговой аттестации	1.% участвующих от общего числа учащихся	до 25% - 5б, от 26-50% -10б, от 51-75% -15б, от 76-100% -20б
	2.Качество успеваемости (по результатам итоговых контрольных работ, контрольных срезов, предусматривающих внешний мониторинг, ГИА-9)	1.Общеобразовательные учреждения - не ниже 30%, школы с углубленным изучением предметов - не ниже 50% по предметам с углубленной подготовкой	30
	3. Качество успеваемости (ЕГЭ)	1.Средний балл: Не ниже среднего городского Не ниже среднего общероссийского	30 10
	4.Прохождение государственной (итоговой) аттестации (9, 11классы)	1.Количество прошедших ГИА - 100% (от всех выпускников), 75-99% 50-74% 25-49% до 25%	50 40 30 20 10
	5.Успеваемость, знаний обучающихся по предметам, входящим в итоговую аттестацию	1.Количество обучающихся, получивших неудовлетворительные оценки по итогам контроля за контрольный период	20 баллов (0%-20 баллов, до 10%-15 баллов, до25% - 5баллов)
	6.Качество освоения учебных программ по предметам, входящим в итоговую аттестацию	1.Количество обучающихся, получивших «4» и «5» по итогам контроля за контрольный период	20 баллов (76-100%- 20 баллов, 50-75%- 15баллов, 25-49% - 10 баллов)

		7.Качество освоения учебных программ по предметам математика, информатика и ИКТ (углубленная подготовка)	1.Не ниже 50%	10 баллов за каждый класс
		8.Участие обучающихся в очных конкурсах, олимпиадах различного уровня	1.Участие, наличие призеров и победителей	20 (за одно мероприятие): 5 баллов – участие, 20 -баллов наличие призеров и победителей
		9.Участие учащихся в спортивных соревнованиях	1.Документально подтвержденное участие в соревнованиях	15 баллов за 1 команду (мун,-5 краевой-10, фед.-15)
			2.Количество победителей	20 баллов за 1 команду (мун. уровень – 10, краевой уровень – 15, фед. уровень – 20)
	2.Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	1.Разработка и реализация проектов и программ	1.Призовое место в конкурсе проектов и программ (очно) Призовое место в конкурсе проектов и программ (дистанционно)	20 10
			2.Презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов	10

	3. Внеурочная деятельность учителей-предметников	1. Информационная поддержка школьного сайта	1. Систематичность	5 баллов - 1 раз в 2 недели
		2. Кураторство коллегиями школьного самоуправления	1. Обеспечение работы в соответствии с планом	5
		3. Работа учителей в комиссии по распределению стимулирующих надбавок	1. Количество заседаний комиссии за отчетный период	5 баллов за одно заседание
Выплаты за качество выполняемых работ				
	1. Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	1. Освоение информационных технологий и применение их в практике работы с учащимися	1. Демонстрация на открытых уроках и мероприятиях новых приемов применения ИКТ	20
	2. Создание коррекционно-развивающей образовательной среды для работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья	1. Разработка и реализация индивидуальной программы обучения детей с ограниченными возможностями здоровья	1. Реализация индивидуальных программ обучения интегрированных детей	10
		2. Сопровождение детей с ограниченными возможностями здоровья	1. Выполнение рекомендаций психолого-медико-педагогического консилиума в организации образовательного процесса	5 за каждого
	3. Создание образовательной среды для детей из социально опасных семей	1. Разработка и реализация плана индивидуальной профилактической работы с детьми из социально опасных семей.	1. Реализация плана ИПР. Отсутствие правонарушений, прогулов, удовлетворительная успеваемость.	10

		2.Включенность в общешкольные и внешкольные мероприятия.	1.Количество детей из социально опасных семей, включенных в общешкольные мероприятия не реже 1 раза в месяц.	5 за каждого учащегося
--	--	--	--	------------------------

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) для педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала.

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Баллы*
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Педагог-библиотекарь	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	1.Создание системы работы по повышению мотивации обучающихся к чтению	1.Количество обучающихся и работников учреждения, пользующихся фондом библиотеки	1. 80%	30
	2. Ведение профессиональной документации	1.Полнота и соответствие нормативным актом, регламентирующим работу	1. 100%	30
	3.Совершенствование информационно-библиотечной системы учреждения	1.Создание программы развития информационно-библиографического пространства учреждения	1. Наличие программы развития	20
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				

	1.Сохранность библиотечного фонда учреждения	1.Количество списываемой литературы библиотечного фонда	1. Менее 20% фонда	30
	2.Осуществление текущего информирования коллектива педагогов и обучающихся	1.Проведение уроков информационной культуры	1. 1 раз в четверть	20
		2.Проведение дней информирования	1.1 раз в четверть	20
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	1.Высокий уровень профессионального мастерства	1.Систематическая работа по повышению педагогического мастерства (курсы повышения квалификации, семинары, самообразование), использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	1.Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов	20
Воспитатель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	1.Ведение профессиональной документации (Журналы ГПД, внеурочной деятельности и ежедневный развернутый план работы)	1.Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	1. 100%	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	1.Участие в инновационной деятельности	1.Разработка и внедрение авторских программ воспитания	1.Наличие авторской программы воспитания	30
	2. Обеспечение сохранности контингента учащихся, посещающих ГПД.	1.Сохранность контингента учащихся, посещающих ГПД	1. Не менее 25 человек в группе при условии наполняемости класса – 25 человек и 18 человек при	При сохранности контингента 25 человек-206., при 18-106.

			наполняемости класса – 18 человек	
Выплаты за качество выполняемых работ				
	1.Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	1.Выстраивание воспитательного процесса в соответствии с программой воспитания коллектива детей, проведение занятий высокого качества	1.Отсутствие замечаний методиста, администрации школы	30
		2.Участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	1.Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении открытых занятий, творческих отчетов	20
	2.Обеспечение выполнения режима ГПД	1.Выполнение режима ГПД	1.Отсутствие замечаний со стороны администрации, медицинского персонала	5
Педагогические работники: педагог-психолог, учитель-логопед, социальный педагог учитель-дефектолог	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	1.Сопровождение учащихся в образовательном процессе	1.Руководство медико-психолого-педагогическим консилиумом (МППК)	1.Работа МППК в соответствии с планом	20
		2.Проведение мероприятий для родителей учащихся	1.Проведение одного мероприятия	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	1.Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению учащихся	1.Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной	1.За участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	30

		деятельностью	2.Призовое место в конкурсе проектов и программ, получение гранта	20
			3.Презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов	20
		2.Адаптация вновь поступивших обучающихся, благоприятный психологический климат	1.Уменьшение числа конфликтных ситуаций среди учащихся	30
Выплаты за качество выполняемых работ				
	1.Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения учащихся	1.Организация работы службы психолого-педагогического сопровождения учащихся	1.Отрицательная динамика возникновения конфликтов в течение учебного года	30
Педагогические работники: педагог дополнительного образования, преподаватель - организатор ОБЖ	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	1.Руководство проектными и творческими группами, методическими объединениями, кафедрами	1.Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями)	1.Обеспечение работы в соответствии с планом	20
	2.Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	1.Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	1. 100%	20

	3. За качественную реализацию дополнительных функций	1. Своевременное и качественное исполнение	1. 100%	10 за каждую функцию
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	1. Достижения учащихся	1. Участие в соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах различного уровня, концертах	1. % участвующих от общего числа учащихся	20
			2. Призовое место	20
	2. Организация деятельности детских объединений, организаций	1. Постоянный состав, создание и реализация социальных проектов, программ	1. За каждый проект, программу	20
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	1. Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	1. Участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	1. Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов	20
Старший методист, методист	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	1. Методическое сопровождение процесса разработки, апробации и внедрения инновационных программ, технологий, методов	1. Наличие оформленных программ, технологий, методов у педагогических кадров	1. Одна	30
			2. Более одной	80
	2. Ведение профессиональной документации	1. Полнота и соответствие нормативным документам	1. 100%	25
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				

	1.Выполнение плана методической работы	1.Доля выполненных работ	1. 80% 2. 90% 3. 100%	5 15 30
	2.Достижения педагогических кадров, участие в профессиональных конкурсах, конкурсах методических материалов, образовательных программ и т.п.	1.Степень участия	1.Участник	10
			2. Призер	80
Выплаты за качество выполняемых работ				
	1.Разработка проектов, методических материалов	1.Наличие собственных проектов, методических материалов	1. Один	50
			2.Более одного	100
	2.Описание педагогического опыта	1.Количество изданных публикаций, представленных в профессиональных средствах массовой информации	1. Одна	50
			2. Две	100
	3.Организация повышения профессионального мастерства педагогов	1.Проведение мастер-классов для педагогов по трансляции методов, форм, технологий	1. 1 раз в квартал	15
			2. 2 раза в квартал	30
Инспектор по кадрам, секретарь машинистка, специалист по охране труда, делопроизводитель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	1.Своевременная подготовка локальных нормативных актов учреждения, финансово-экономических документов	1.Соответствие нормам действующего законодательства	1. 100%	30

	2.Оформление документов для участия в краевых и федеральных программах, проектах, конкурсах	1.Соответствие заданным нормам	1. 100%	30
	3.Ведение документации школы	1.Полнота и соответствие нормативным и регламентирующим работу актам	1.Отсутствие замечаний администрации учреждения, контролирующих или надзорных органов	50
	4.Взаимодействие с органами государственной власти и внебюджетными фондами: соц.страхования, ПФР, мед. страхования, военкоматом	1.Оперативное реагирование на запросы органов государственной власти и внебюджетных фондов	1.Отсутствие замечаний	50
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	1.Содержание помещений в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями	1.Состояние документации, в том числе её сохранность в помещениях школы	1.Отсутствие замечаний по хранению	30
	2.Оперативность	1.Выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества	1.Постоянно	100
Выплаты за качество выполняемых работ				
	1.Создание в учреждении единых требований к оформлению документов, системы документооборота	1.Наличие регламентов по созданию внутренних документов	1.Соблюдение регламентов	30
Оператор ЭВМ, системный	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			

администратор	1.Разработка программы информатизации школы	1.Наличие программы информатизации	1.Соблюдение регламентов	10
	2.Методическая работа	1.Оказание помощи педагогическим работникам школы в использовании ими ТСО в образовательной деятельности	1.Отсутствие жалоб со стороны сотрудников	30
		2.Освоение имеющихся в школе ЭУИР, помощь сотрудникам в изучении и использовании	1.Количество освоенных ЭУИР	20
		3.Создание и пополнение каталогов информационных ресурсов школы	1.Наличие/пополнение каталогов	20
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	1.Обеспечение работоспособности школьной локальной сети	1.Доступность оборудования и сервисов, устранение дефектов работы сети	1.Постоянно	12
	2.Установка, подключение и отключение аппаратных средств	1.Своевременное выполнение заданий	1.Постоянно	20
	3.Ведение учета имеющейся в школе компьютерной техники, включая комплектующие	1.Своевременное выполнение заданий	1.Постоянно	20
	Выплаты за качество выполняемых работ			

	1.Участие совместно с представителями фирмы, осуществляющими ТО техники школы в проведении тестов , проверок и профилактических осмотров ВТ с целью выявления и устранения неисправностей	1. Качественное проведение мероприятий	1.Постоянно	35
Ведущий бухгалтер, бухгалтер, лаборант	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	1.Своевременная подготовка локальных нормативных актов учреждения, финансово-экономических документов	1.Соответствие нормам действующего законодательства	1. 100%	50
	2.Ведение документации школы	1.Полнота и соответствие нормативным и регламентирующим работу актам	1.Отсутствие замечаний администрации учреждения, контролирующи х или надзорных органов	50
	3.Качественное ведение бухгалтерской документации	1.Полнота и соответствие нормативным и регламентирующим работу актам	1.Отсутствие замечаний администрации учреждения, контролирующи х или надзорных органов	50
	4.Взаимодействие с органами гос. власти и внебюджетными фондами: соц. страхования, ПФР, мед. страхования	1.Оперативное реагирование на запросы органов государственной власти и внебюджетных фондов	1.Отсутствие замечаний	50
	5.Работа с лицевыми счетами работников	1.Контроль, заполнение и хранение лицевых карточек	1.Отсутствие замечаний	40
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				

	1.Содержание помещений в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями	1.Состояние документации, в том числе её сохранность в помещениях школы	1.Отсутствие замечаний по хранению	28
	2.Оперативность	1.Выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества	1.Постоянно	100
	3.Выполнение наиболее важных (сложных) работ	1.Наличие дополнительных работ	1.Постоянно	100
Выплаты за качество выполняемых работ				
	1.Создание в учреждении единых требований к оформлению документов, системы документооборота	1.Наличие регламентов по созданию внутренних документов	1.Соблюдение регламентов	15
Завхоз, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, гардеробщик, уборщик служебных помещений	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	1.Выполнение дополнительных видов работ	1.Погрузочно-разгрузочные работы; проведение ремонтных работ и работ, связанных с ликвидацией аварий; выполнение работ по благоустройству и озеленению территории школы; проведение генеральных уборок	1.5 часов в месяц 2.10 часов в месяц 3.15 часов в месяц	10 20 30
	2.соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности	1.Отсутствие замечаний надзорных органов		30
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	1.Участие в мероприятиях школы	1.проведение праздников для детей	1.Наличие мероприятий	30

	2.Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов	1.Наличие предписаний контролирующих органов	1.Отсутствие предписаний 2.Устранение предписаний в установленный срок	50 30
		2.Оперативное выполнение требований администрации по устранению каких-либо замечаний	1. Постоянно	15
		3.Высокая исполнительская дисциплина по охране имущества, здания и территории школы	1. Отсутствие замечаний	18
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	1.Ресурсосбережение при выполнении работ	1.Экономия материальных средств	1.Постоянно	12
	2 Содержание помещений, участков в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями	1.Состояние помещений и территорий учреждения	1.Отсутствие замечаний администрации учреждения	14
	3. Благоустройство территории	1.Зеленая зона, ландшафтный дизайн	1.наличие	30

Педагогические работники: учитель (начальное общее образование)	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	1.Организация проектной и исследовательской деятельности учащихся	1. Участие учащихся в конференциях разного уровня	1.Представление результатов на конференциях разного уровня, наличие победителей и призеров	15 баллов (представление результатов на конференциях разного уровня – 5 баллов; наличие победителей и призеров-15 баллов)

	2.Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	1.Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами)	1.Обеспечение работы в соответствии с планом	20
		2.Руководство методическими объединениями	1.Обеспечение работы в соответствии с планом	5
		3.Участие в работе аттестационной комиссии, наставнической работе	1.Постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации, методическое сопровождение молодого специалиста	10
		4.Проведение мастер-классов, открытых уроков, семинаров	1.Количество проведенных открытых мероприятий	20 баллов (школьный уровень - 10 баллов, городской уровень - 15 баллов, краевой уровень -20 баллов)
		5.Участие и сопровождение общешкольных, городских мероприятий	1.Количество времени, затраченного на подготовку и сопровождение общешкольных и городских мероприятий	До двух часов в месяц – 5 баллов; свыше двух часов в месяц – 10 баллов при условии внесения работником мероприятий в недельный план школы

		6.Внеклассная работа по физическому воспитанию	1.Организация соревнований во внеурочное время за отчетный период	10 баллов (5баллов - 50% классов, 10 баллов - 100% классов в параллели)
		7.Выступление на конференциях, семинарах, педсоветах, круглых столах	1.Количество выступлений	10 баллов (школьный уровень -5 баллов, городской, краевой уровень - 10 баллов)
		8.Публикация работ, обобщающих педагогический опыт	1.Количество опубликованных работ	20 баллов (на сайте школы -5 баллов, в периодических изданиях, методических журналах - 20 баллов)
		9.Реализация программ углубленного изучения по математике	1.За каждый класс	10
		10.Реализация программ углубленного изучения по информатике и ИКТ	1.За каждую группу	5
	3.Ведение профессиональной документации, сопровождающей введение ФГОС (рабочие программы)	1.Полнота и соответствие нормативным документам, своевременность представления	1. 100%	При нагрузке учителя 1-2 часа – 5б, 3-4 часа – 10б, 5-7 часов – 15б (за каждую программу)
	4.Ведение школьных электронных баз	1.Своевременное и правильное заполнение	1. 100%	10 за каждую базу

	5. За качественную реализацию дополнительных функций	1. Своевременное и качественное исполнение	1. 100%	10 за каждую функцию
	6. Индивидуальная дополнительная работа со слабоуспевающими и учащимися	1. Проведение индивидуальных занятий со слабоуспевающими учащимися по заранее утвержденному директором расписанию	1. Количество часов, отработанных в неделю на индивидуальных занятиях и подтвержденных в соответствующем журнале	15 баллов (1 час в неделю - 5 баллов, 2 часа - 10 баллов, свыше 3-х часов - 15 баллов)
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	1. Стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу учащихся	1. Участие учащихся в мероприятиях итоговой аттестации	1. % участвующих от общего числа учащихся	до 25% - 5б, от 26-50% - 10б, от 51-75% - 15б, от 76-100% - 20б
		2. Качество успеваемости (по результатам итоговых контрольных работ, контрольных срезов, предусматривающих внешний мониторинг, ГИА-9)	1. Общеобразовательные учреждения - не ниже 30%, школы с углубленным изучением предметов - не ниже 50% по предметам с углубленной подготовкой	30
		3. Качество успеваемости (ЕГЭ)	1. Средний балл: Не ниже среднего городского Не ниже среднего общероссийского	30 10
		4. Прохождение государственной (итоговой) аттестации (9, 11 классы)	1. Количество прошедших ГИА - 100% (от всех выпускников), 75-99% 50-74% 25-49% до 25%	50 40 30 20 10

		5.Успеваемость, знаний обучающихся по предметам, входящим в итоговую аттестацию	1.Количество обучающихся, получивших неудовлетворительные оценки по итогам контроля за контрольный период	20 баллов (0%-20 баллов, до 10%-15 баллов, до25% - 5баллов)
		6.Качество освоения учебных программ по предметам, входящим в итоговую аттестацию	1.Количество обучающихся, получивших «4» и «5» по итогам контроля за контрольный период	20 баллов (76-100%- 20 баллов, 50-75%- 15баллов, 25-49% - 10 баллов)
		7.Качество освоения учебных программ по предметам математика, информатика и ИКТ (углубленная подготовка)	1.Не ниже 50%	10 баллов за каждый класс
		8.Участие обучающихся в очных конкурсах, олимпиадах различного уровня	1.Участие, наличие призеров и победителей	20 (за одно мероприятие): 5 баллов – участие, 20 -баллов наличие призеров и победителей
		9.Участие учащихся в спортивных соревнованиях	1.Документально подтвержденное участие в соревнованиях	15 баллов за 1 команду (мун,-5 краевой- 10, фед.- 15)
			2.Количество победителей	20 баллов за 1 команду (мун. уровень – 10, краевой уровень – 15, фед. уровень – 20)

	2.Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	1.Разработка и реализация проектов и программ	1.Призовое место в конкурсе проектов и программ (очно) Призовое место в конкурсе проектов и программ (дистанционно)	20 10
			2.Презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов	10
	3.Внеурочная деятельность учителей-предметников	1.Информационная поддержка школьного сайта	1.Систематичность	5 баллов - 1 раз в 2 недели
		2.Кураторство коллегиями школьного самоуправления	1.Обеспечение работы в соответствии с планом	5
3.Работа учителей в комиссии по распределению стимулирующих надбавок		1.Количество заседаний комиссии за отчетный период	5 баллов за одно заседание	
Выплаты за качество выполняемых работ				
	1.Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	1.Освоение информационных технологий и применение их в практике работы с учащимися	1.Демонстрация на открытых уроках и мероприятиях новых приемов применения ИКТ	20
	2.Создание коррекционно-развивающей образовательной среды для работы с детьми с ограниченными возможностями	1.Разработка и реализация индивидуальной программы обучения детей с ограниченными возможностями здоровья	1.Реализация индивидуальных программ обучения интегрированных детей	10

	здоровья	2.Сопровождение детей с ограниченными возможностями здоровья	1.Выполнение рекомендаций психолого-медико-педагогического консилиума в организации образовательного процесса	5 за каждого
	3.Создание образовательной среды для детей из социально опасных семей	1.Разработка и реализация плана индивидуальной профилактической работы с детьми из социально опасных семей.	1.Реализация плана ИПР. Отсутствие правонарушений, прогулов, удовлетворительная успеваемость.	10
		2.Включенность в общешкольные и внешкольные мероприятия.	1.Количество детей из социально опасных семей, включенных в общешкольные мероприятия не реже 1 раза в месяц.	5 за каждого учащегося

<*> исходя из 100 бальной системы.

Приложение № 3
к положению об оплате
труда работников
МБОУ Школы №101
ЗАТО г. Железнодорожск

ВИДЫ И РАЗМЕРЫ
выплат по итогам работы работникам школы.

№	Критерии	Условия		Баллы
		Наименование	Индикатор	
1.	Объем ввода законченных ремонтных объектов	1.Текущий ремонт	1.Выполнен в срок в полном объеме	25
		2.Капитальный ремонт		50
2.	Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	1.Применение нестандартных методов работы		50

3.	Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения	1.Задание выполнено	1.В срок, в полном объеме	50
4.	Достижение высоких результатов в работе за определенный период	1.Оценка результатов работы	1.Наличие динамики в результатах	50
5.	Участие в инновационной деятельности	1.Наличие реализуемых проектов	1.Участие	50
6.	Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	1.Наличие важных работ, мероприятий	1.Участие	50
7.	Сохранение здоровья учащихся в учреждении	1.Организация обеспечения учащихся горячим питанием	1.Не менее 70% питающихся детей в классе	25

Приложение № 4
к положению об оплате труда
работников
МБОУ Школы №101
ЗАТО г. Железногорск

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей, профессий работников, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование»

Вид экономической деятельности, ведомственная принадлежность, тип учреждений	Должности, профессии работников учреждений
1. Общеобразовательные учреждения начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования	учитель

Приложение № 5
к положению об оплате труда
работников
МБОУ Школы №101
ЗАТО г. Железногорск

ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ,
характеризующие работу в образовательных учреждениях, а также иные
показатели, учитывающие численность работников учреждений, наличие структурных
подразделений, техническое обеспечение учреждений и другие факторы

Показатели для отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей учреждений:

1.1. К показателям для отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей учреждений относятся показатели, характеризующие масштаб руководства образовательным учреждением: численность работников, количество обучающихся (воспитанников), показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

1.2. Объем деятельности учреждений при определении группы по оплате труда руководителя оценивается в баллах по следующим показателям:

Показатели	Условия	Кол-во баллов
1. Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях	из расчета за каждого обучающегося	0,3
2. Количество лицензированных образовательных программ	за каждую программу	0,5
3. Количество работников в образовательном учреждении	дополнительно за каждого работника, имеющего: - первую квалификационную категорию - высшую квалификационную категорию - ученую степень	0,5 1 1,5
4. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе учебных кабинетов	за каждый класс	15
5. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	15
6. Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой, изолятора, кабинета психолога, логопеда	за каждый вид	15
7. Наличие учебно-опытных участков, парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц, специализированных учебных мастерских, цехов	за каждый вид	50

8. Наличие обучающихся (воспитанников) в учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
9. Наличие в учебных заведениях библиотеки с читальным залом	на 15 мест (не менее)	15
10. Количество разработанных методических пособий за календарный год	за каждое методическое пособие	10

1.3. Учреждения относятся к I, II, III или IV группам по оплате труда руководителя по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

Тип (вид) учреждения	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей учреждений по сумме баллов			
	I	II	III	IV
Общеобразовательные учреждения (начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования)	свыше 500	от 351 до 500	от 201 до 350	до 200

1.4. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (детей) образовательных учреждений определяется:

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

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

Группа по оплате труда для вновь открываемых образовательных учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

1.6. Группа по оплате труда определяется не реже одного раза в год по распоряжению Администрации ЗАТО г.Железнодорожск на основании ходатайства муниципального казенного учреждения «Управление образования» с предоставлением соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения на 01 января текущего года.

ВИДЫ ВЫПЛАТ

стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности для заместителей директора, главного бухгалтера (выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ)

Должности	Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		размер к окладу
		наименование	индикатор	
Заместители директора	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	1.Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	1.материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса	1.в соответствии с лицензией	10%
		2.наличие высококвалифицированных педагогических кадров	1.положительная динамика аттестации педагогических кадров на квалификационную категорию	10%
		3.обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований	1.отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	20%

		пожарной и электробезопасности, охраны труда		
		4.система непрерывного развития педагогических кадров	1.наличие и реализация программы развития педагогических кадров	20%
2.Сохранение здоровья обучающихся в учреждении		1.организация обеспечения обучающихся горячим питанием	1.отсутствие жалоб	10%
		1.создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей	1.организация и проведение мероприятий, способствующих здоровью обучающихся	10%
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
1.Обеспечение качества образования в учреждении		1.показатели качества по результатам аттестации	1. школы с углубленным изучением предметов - не ниже 50% по предметам с углубленной подготовкой	20%
		2.участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	1.участие в конкурсах инновационных учреждений, участие педагогов в профессиональных конкурсах	10%
			2.победы в конкурсах инновационных учреждений, победы педагогов в профессиональных конкурсах	20%

		3.достижения обучающихся, воспитанников в олимпиадах, конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях	1.наличие призеров и победителей	20%
		4.отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	1. 0	10%
	1.Сохранность контингента обучающихся, воспитанников	2.наполняемость классов в течение года в соответствии с планом комплектования	1.движение обучающихся в пределах 1 - 2% от общей численности	20%
Выплаты за качество выполняемых работ				
	1.Эффективность управленческой деятельности	1.управление учебно-воспитательным процессом на основе программ и проектов (программа развития учреждения, программа надпредметного содержания, программа воспитания)	1.наличие и реализация программ и проектов	20%
Главный бухгалтер	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	1.Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	1.эффективность финансово-экономической деятельности	1.исполнение бюджетной сметы, плана финансово-хозяйственной деятельности	30%
			2.своевременность и качественное проведение текущих и	30%

			капитальных ремонтов	
		2.обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	1.отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	20%
		3.материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса	1. в соответствии с лицензией	20%
		4.сохранность имущества	1.отсутствие преждевременного списания имущества	20%
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
1.Обеспечение стабильного функционирования и развития учреждения	1.отсутствие нарушений трудового законодательства	0		20%
	2.качество подготовки отчетов	1.своевременная сдача и отсутствие фактов уточнения отчетов		20%
	3.отсутствие замечаний по итогам проведенных проверок	0		20%
	4.объемы привлечения внебюджетных средств	1.положительная динамика		10%

		5.повышение заработной платы работников	1.положительная динамика	20%
Выплаты за качество выполняемых работ				
	1.Высокий уровень профессионального мастерства при организации финансово-экономической деятельности	1.внедрение новых программных форм бухгалтерского учета	1.использование новых программ	20%

Приложение №7
к положению об оплате
труда работников
МБОУ Школы № 101
ЗАТО Железногорск

ВИДЫ И РАЗМЕРЫ
выплат по итогам работы
заместителям директора и главному бухгалтеру
МБОУ Школы № 101

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		размер к окладу (должностному окладу) <*>
	наименование	индикатор	
Организация участия работников, обучающихся в конкурсах, мероприятиях	Наличие призового места	международные федеральные	150% 100%
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	Учреждение принято надзорными органами	без замечаний	100%
Организация и проведение важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	международные федеральные межрегиональные региональные	100% 90% 80% 70%
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	реализация проектов	100%

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

Приложение № 8
к положению
об оплате труда работников
МБОУ Школы №101

УТВЕРЖДАЮ

" ___ " _____ 20__ г.

Руководитель ОУ

М.П. _____

Подпись

ТАРИФИКАЦИОННЫЙ СПИСОК УЧИТЕЛЕЙ

(наименование образовательного учреждения)

на " 01 " сентября 20__ г.

N п/п	Показатели на начало учебного года	Город				Село			
		1-4 классы	5-9 классы	10- 11(12) классы	Итого	1-4 классы	5-9 классы	10- 11(12) классы	Итого
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

N п/п	Фамилия, Имя,	Занимаем ая	Препода ваемые	Образов ание	Документ об	Минимальный оклад (ставка	Стаж педагог	Квалиф икация	Общий размер	Оклад (ставка	Количество часов в неделю
----------	------------------	----------------	-------------------	-----------------	----------------	------------------------------	-----------------	------------------	-----------------	------------------	------------------------------

	Отчество	должность	предметы		образование, его номер и дата выдачи	заработной платы)	ической работы		повышающих коэффициентов к окладу (ставке заработной платы)	заработной платы) с учетом повышений	1 - 4 классы	5 - 9 классы	10-11 классы
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14

оплата с учетом нагрузки в месяц			Выплаты стимулирующего характера														
			Персональные выплаты														
1-4 классы	5-9 классы	10-11 классы	За квалификационную категорию	За опыты работы	За наличие ученой степени, почетного звания	За особенности образования вателем программ	За подготовку к урокам и другим видам учебных занятий	За проверку письменных работ	За изготовление дидактических материалов	За консультации и дополнительные занятия	За классное руководство	За увеличение численности в классе к средней наполняемости	Молодым специалистам	За работу в ЗАТО	За работу в сельской местности	За заведение элементами инфраструктуры	За работу с родителями
15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32

	Выплаты компенсационного характера	
--	------------------------------------	--

Выплаты за важность, степень самостоятельности и ответственности	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Выплаты за качество выполняемых работ	За вредные условия труда	За работу в специальных (коррекционных) учреждениях (классах, группах)	Педагогическим работникам лицеев, гимназий	Руководителям, имеющим специальные (коррекционные) классы (группы)	Руководителям и педагогическим работникам ПМПК и логопедических пунктов	За индивидуальное обучение на дому, индивидуальное обучение в больницах	Районный коэффициент 30%	Процентная надбавка 30%	ВСЕГО зарплата в месяц
33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44

Главный бухгалтер _____ подпись

СОГЛАСОВАНО

" ___ " _____ 20__ г.

Председатель ПК (представитель ТК)

**ТАРИФИКАЦИОННЫЙ СПИСОК
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ И ДРУГИХ РАБОТНИКОВ _____**

(наименование образовательного учреждения)

на " 01 " сентября 20__ г.

N п/п	Фамилия, Имя, Отчество	Занимаемая должность	Объем выполняемой работы	Образование	Документ об образовании, его номер и дата выдачи	Минимальный оклад (ставка заработной платы)	Стаж педагогической работы	Квалификация	Кружковая работа		Группа продленного дня	
									Количество часов в неделю	Оплата с учетом нагрузки в месяц	Количество часов в неделю	Оплата с учетом нагрузки в месяц
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13

Оплата персонала за объем выполняемой работы	Выплаты стимулирующего характера													
	Персональные выплаты													
	За квалификационную категорию	За опыт работы	За наличие ученой степени, почетного звания	За особенности образования, специальных программ	За подготовку к урокам и другим видам учебных занятий	За изготовление дидактического материала	За консультации и дополнительные занятия	За классное руководство	За увеличение численности в классе к средней наполняемости	Молодым специалистам	За работу в ЗАТО	За работу в сельской местности	За заведование элементами инфраструктуры	За работу с родителями
14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28

Выплаты компенсационного характера											
Выплаты за важность, степень самостоятельности и ответственности	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Выплаты за качество выполняемых работ	За вредные условия труда	За работу в специальных (коррекционных) учреждениях (классах, группах)	Педагогическим работникам лицеев, гимназий	Руководителям, имеющим специальные (коррекционные) классы (группы)	Руководителям и педагогическим работникам ПМПК и логопедических пунктов	За индивидуальное обучение на дому, индивидуальное обучение в больницах	Районный коэффициент 30%	Процентная надбавка 30%	ВСЕГО зарплата в месяц
29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40

Главный бухгалтер

подпись

СОГЛАСОВАНО

" ___ " _____ 20__ г.

Председатель ПК (представитель ТК)

ТАРИФИКАЦИОННЫЙ СПИСОК
РУКОВОДЯЩИХ РАБОТНИКОВ _____
 (наименование образовательного учреждения)

на " 01 " сентября 20__ г.

№ п/п	Фамилия, Имя, Отчество	Занимаемая должность	Объем выполняемой работы	Образование	Документ об образовании, его номер и дата выдачи	Должностной оклад	Стаж педагогической работы	Квалификация	Оплата за объем выполняемой работы
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Выплаты стимулирующего характера

Персональные выплаты							Выплаты за важность, степень самостоятельности и ответственности	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Выплаты за качество выполняемых работ
За квалификационную категорию	За опыт работы	За наличие ученой степени, почетного звания	За сложность, напряженность, особый режим работы	Молодым специалистам	За работу в ЗАТО	За работу в сельской местности			
11	12	13	14	15	16	17	18	19	20

Выплаты компенсационного характера

Руководителям, имеющим специальные (коррекционные) классы (группы)	Районный коэффициент 30%	Процентная надбавка 30%	ВСЕГО зарплата в месяц
21	22	23	24

СВОДНАЯ ВЕДОМОСТЬ ТАРИФИКАЦ УЧИТЕЛЕЙ

(наименование образовательного учреждения)

на " 01 " сентября 20__ г.

Группы классов	Число классов-комплектов	Число часов преподавательской работы в неделю	Общее число педагогических ставок	Число педагогических ставок на 1 класс	Месячный фонд заработной платы	Средний размер ставки заработной платы
1	2	3	4	5	6	7
1 – 4 классы 5 – 9 классы 10 – 11 классы ИТОГО						

Руководитель
Главный бухгалтер

подпись