

ПРИНЯТО
на собрании
трудоого коллектива
МБОУ Школа № 95
Протокол № 74
от 11.05.2016 г.

СОГЛАСОВАНО
Профсоюзным комитетом
МБОУ Школа № 95
Председатель
(Е.В.Гайбуллаева)
От 12.05.2016 г.

УТВЕРЖДЕНО
Директор
МБОУ Школа № 95
(Д.В.Протопопов)
Приказ 97/104
От 12.05.2016 г.



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
Муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Средняя школа № 95»

г.Железногорск, 2016 год

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 95» ЗАТО Железногорск (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Администрации ЗАТО г. Железногорск от 10.06.2011 № 1011 «Об утверждении Положения о новых системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений ЗАТО Железногорск» и регулирует оплату труда работников МБОУ СОШ № 95 ЗАТО г. Железногорск (далее – учреждение).

1.2. Заработная плата в соответствии с новыми 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 учреждения, 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 учреждений, составляет 70% от доходов, полученных от приносящей доход деятельности, с учетом выплат страховых взносов по обязательному социальному страхованию и взносов по страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

2. ОКЛАДЫ (ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ), СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы конкретным работникам устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, 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		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебного вспомогательного персонала первого уровня		2466,0
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебного вспомогательного персонала второго уровня		2597,0 <*>
1 квалификационный уровень		2882,0
2 квалификационный уровень		
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	3605,0
	при наличии высшего профессионального образования	4103,0
2 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	3774,0
	при наличии высшего профессионального образования	4298,0
3 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	4133,0
	при наличии высшего профессионального образования	4707,0
4 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	4523,0
	при наличии высшего профессионального образования	5153,0

<*> Для должности «младший воспитатель» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 2933,0 руб.

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

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного
-------------------------	---

	оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих первого уровня"	
1 квалификационный уровень	2597,0
2 квалификационный уровень	2739,0
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"	
1 квалификационный уровень	2882,0
2 квалификационный уровень	3167,0
3 квалификационный уровень	3480,0
4 квалификационный уровень	4392,0
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"	
1 квалификационный уровень	3167,0
2 квалификационный уровень	3480,0
3 квалификационный уровень	3820,0
4 квалификационный уровень	4592,0
5 квалификационный уровень	5361,0
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"	
1 квалификационный уровень	5762,0
2 квалификационный уровень	6675,0
3 квалификационный уровень	7188,0

2.5. Минимальные размеры окладов должностей руководителей структурных подразделений устанавливаются на основе 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	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
1 квалификационный уровень	5361,0
2 квалификационный уровень	5762,0
3 квалификационный уровень	6218,0

2.6. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников культуры, искусства и кинематографии устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»:

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

Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена"		2882,0
Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"		
	при наличии среднего профессионального образования	3480,0
	при наличии высшего профессионального образования	4392,0
Профессиональная квалификационная группа "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии"		5488,0

2.7. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям рабочих культуры, искусства и кинематографии устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»:

Профессиональная квалификационная группа "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня"		2466,0
Профессиональная квалификационная группа "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня"		
1 квалификационный уровень		2597,0
2 квалификационный уровень		2882,0
4 квалификационный уровень		4193,0

2.8. Минимальные размеры окладов медицинских и фармацевтических работников устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа "Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня"	
1 квалификационный уровень	2231,0
Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал"	
1 квалификационный уровень	2882,0
2 квалификационный уровень	3167,0
3 квалификационный уровень	3428,0<*>
4 квалификационный уровень	3749,0
5 квалификационный уровень	4200,0
Профессиональная квалификационная группа "Врачи и провизоры"	

2 квалификационный уровень	4961,0
----------------------------	--------

<*> Для должности «медицинская сестра палатная (постовая)», «медицинская сестра по физиотерапии», «медицинская сестра по массажу», минимальный размер оклада 3749,0 руб.

2.9. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), 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	2231,0
2 квалификационный уровень	2338,0
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"	
1 квалификационный уровень	2597,0
2 квалификационный уровень	3167,0
3 квалификационный уровень	3480,0
4 квалификационный уровень	4193,0

2.10. Минимальные размеры окладов по должностям работников физической культуры и спорта устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27.02.2012 № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта»:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня	
	2882,0

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

Должность	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Заведующий библиотекой	5361,0
Художественный руководитель	5488,0

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

$$O = O_{\min} + O_{\min} \times K / 100,$$

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.

2.12.4. 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%
2	За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания:	
	для педагогических работников общеобразовательных учреждений;	35%
	для педагогических работников дошкольных образовательных учреждений;	50%
	для педагогических работников прочих образовательных учреждений	20%

2.12.5. Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$$K = K_1 + K_2,$$

где:

K_1 – повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 1 таблицы пункта 2.12.4;

K_2 – повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 2 таблицы подпункта 2.12.4.

2.12.6. Расчет повышающего коэффициента (K_2) осуществляется следующим образом:

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат $< 25\%$, то $K_2 = 0\%$,

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат $> 25\%$, то коэффициент рассчитывается

по формуле:

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

где:

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

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

$$Q_1 = Q - Q_2 - Q_{стим} - Q_{отп},$$

где:

Q – общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

Q_2 – фонд оплаты труда педагогических работников, состоящий из установленных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного характера, персональных выплат, суммы повышений окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за наличие квалификационной категории;

$Q_{стим}$ – предельный фонд оплаты труда, который может направляться на выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам, определяется в размере не менее 25% от фонда оплаты труда педагогических работников;

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

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

3. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА (ВИДЫ, РАЗМЕР И УСЛОВИЯ)

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за часы, выполненные в порядке замещения, отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, воспитателей и других педагогических работников, продолжающегося не более двух месяцев применяется почасовая оплата труда, 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 учреждений 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 учреждения устанавливается 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. Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время.

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

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

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

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

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с учетом нагрузки, объема выполняемых работ <*>
1	За работу в образовательных учреждениях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (отделениях, классах, группах) (кроме медицинских работников) <*>	20
2	За работу в санаторных образовательных учреждениях (классах, группах), группах оздоровительной направленности в дошкольных образовательных учреждениях	20
3	Руководителям образовательных учреждений, имеющих отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников) нуждающихся в длительном лечении	15
4	медицинским и иным работникам, непосредственно участвующим в оказании противотуберкулезной помощи, занятие которых связано с опасностью инфицирования микробактериями туберкулеза в санаторных образовательных учреждениях (классах, группах), группах оздоровительной направленности в дошкольных образовательных учреждениях для детей	25

	инфицированных туберкулезом	
5	педагогическим работникам, работа которых связана с опасностью инфицирования микробактериями туберкулеза в стационарах для детей, страдающих различными формами туберкулезной инфекции	25
6	за работу в центрах психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, психолого-медико-педагогических комиссиях, логопедических пунктах	20
7	за работу в группах для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в общеобразовательных учреждениях	20
8	педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому обучающихся, осваивающих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования и нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные учреждения (при наличии соответствующего медицинского заключения), за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях	20
9	женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов)	30
10	работникам учреждений (структурных подразделений), осуществляющих оздоровление и (или) отдых обучающихся, воспитанников за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени	15
11	водителям легковых автомобилей за ненормированный рабочий день	25
12	за ненормированный рабочий день (за исключением водителей легковых автомобилей)	15
13	выплата за работу в закрытых административно-территориальных образованиях	20
14	выплата за работу в сельской местности	25

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

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

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

4. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

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

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

4.3. Работникам учреждения по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а так же средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением 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.

4.4. Виды выплат должны отвечать уставным задачам учреждения.

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

4.6. Руководитель учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления учреждения, администрации школы, руководителей ШМО, лист оценки самого работника Приложение № 2а и решения комиссии, созданной для определения выплат стимулирующего характера. Комиссия создается приказом директора из числа представителей администрации школы, руководителей ШМО, работников, профсоюзного комитета сроком на один учебный год. Члены комиссии при вынесении решения о выплатах стимулирующего характера конкретному работнику руководствуются Приложением №2 к настоящему Положению.

В случае нарушения Устава работником и(или) вынесения работнику дисциплинарного взыскания надбавки могут пересматриваться или отменяться по усмотрению руководителя.

4.7. Конкретный размер выплат стимулирующего характера устанавливается как в баллах, без учета нагрузки, так и в абсолютном размере, с учетом фактически отработанного времени, периодичность выплат стимулирующего характера устанавливается по итогам учебного года.

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

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 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.

4.9. Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и(или) в

абсолютном размере. Виды и размеры персональных выплат устанавливаются согласно Приложению № 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.

4.10. 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 учреждений определяются согласно Приложению № 2 к настоящему Положению.

4.11. При выплатах по итогам работы учитывается:

- объем освоения выделенных бюджетных средств;
- объем ввода законченных ремонтных объектов;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- достижение высоких результатов в работе за определенный период;
- участие в инновационной деятельности;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

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

4.12. При осуществлении выплат, предусмотренных пунктом 4.11, могут применяться иные критерии, не предусмотренные в Приложении № 3 к настоящему Положению.

4.14. Стимулирующие выплаты по итогам работы устанавливаются и выплачиваются ежемесячно, ежеквартально, за календарный или учебный год.

5. ОПЛАТА ТРУДА ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

5.1. Размеры должностных окладов заместителей руководителя, главного бухгалтера устанавливаются руководителем от 10 до 30 процентов ниже размера должностного оклада руководителя.

5.2. Перечень должностей, профессий работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений ЗАТО Железногорск, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование», для расчета средней заработной платы и определения размера должностного оклада руководителя учреждения определяется в соответствии с Приложением № 4 к настоящему Положению.

5.3. Группа по оплате труда руководителя учреждения определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу в учреждении, а

также иных показателей, учитывающих численность работников учреждений, наличие структурных подразделений, техническое обеспечение учреждения и других факторов, в соответствии с Приложением № 5 к настоящему Положению.

5.4. Выплаты компенсационного характера заместителю руководителя, 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. Заместителям руководителя, 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.

5.6. Виды выплат стимулирующего характера, условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения для заместителей руководителя и главных бухгалтеров устанавливаются согласно Приложению № 6 к настоящему Положению.

5.7. Размер выплат по итогам работы заместителю руководителя, главному бухгалтеру устанавливается в соответствии с Приложением № 3 к настоящему Положению.

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

№ п/п	Виды персональных выплат	Предельный 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)

5.9. Персональные выплаты устанавливаются к окладу (должностному окладу) и выплачиваются пропорционально отработанному времени.

5.10. Выплаты стимулирующего характера для заместителей руководителя, главных бухгалтеров учреждений, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, могут устанавливаться руководителем учреждения ежемесячно, ежеквартально или на год в процентах от должностного оклада.

Стимулирующие выплаты по итогам работы могут выплачиваться ежемесячно, ежеквартально, за календарный или учебный год.

5.11. Заместителям руководителей, главным бухгалтерам учреждений сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом руководителя учреждения.

5.19. Часть средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляется на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения с учетом недопущения повышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера, предусмотренного 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		Предельный 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 доход деятельности в отчетном квартале к объему средств, предусмотренному на выполнение муниципального задания	от 1% до 15,9%	0,5
		от 16% до 25,9%	1,0
		от 26% до 30,9%	1,5
		от 31% и выше	2,0

Приложение № 1
к Положению об оплате труда работников МБОУ Школа № 95» ЗАТО Железнодорожск

**ВИДЫ И РАЗМЕРЫ
ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ
МУНИЦИПАЛЬНЫХ БЮДЖЕТНЫХ И КАЗЕННЫХ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ЗАТО ЖЕЛЕЗНОГОРСК**

№ 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	Краевые выплаты воспитателям муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования	718,4 рубля

детей <*****>	
краевые выплаты младшим воспитателям и помощникам воспитателей муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей <*****>	2176,75 рубля

<*>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.

<*****> Воспитателям, младшим воспитателям и помощникам воспитателей муниципальных образовательных организаций, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей, выплаты устанавливаются в размере:

718,4 рублей на одного воспитателя (включая старшего);

2176,75 рубля на одного младшего воспитателя и помощника воспитателя, в том числе 2155,2 рубля за счет средств краевого бюджета и 21,55 рубля за счет средств местного бюджета.

Выплаты устанавливаются на основании приказа руководителя учреждения в виде выплаты стимулирующего характера, входящей в состав заработной платы работника, но не более 718,4 рублей на одного работника (воспитателя) и 2176,75 рубля на одного работника (младшего воспитателя и помощника воспитателя).

Выплаты производятся сверх месячной заработной платы (с учетом компенсационных выплат, в том числе доплаты до размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), региональной выплаты и стимулирующих выплат), пропорционально отработанному времени.

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.

Приложение № 2
к Положению об оплате труда работников МБОУ СОШ № 95» ЗАТО
Железногорск

СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ
работникам МБОУ СОШ № 95 ЗАТО Железногорск (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 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 <*>			
	Организация проектной и исследовательской деятельности обучающихся	участие обучающихся в конференциях разного уровня	представление результатов на конференциях разного уровня: 1. от 1 до 2 работ учащихся 2. от 3 до 5 работ учащихся 3. 6 и более работ учащихся –	5
		<u>Примечание:</u> при выставлении балла используется метод поглощения меньшего балла, большим.		10
				20
	Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями)	обеспечение работы в соответствии с планом: 1. руководство школьным методическим объединением 2. руководство проектной командой (командами), школьной профсоюзной организацией 3. руководство творческой группой (группами)	25
				20
10				
	участие в работе аттестационной комиссии, экспертной комиссии, психолого-медико-педагогическом консилиуме учреждения, наставническая работа, участие в других комиссиях и объединениях	1. постоянное участие в комиссиях (объединениях), подготовка отчетной документации 2. фрагментарное участие в комиссиях (объединениях), подготовка отчетной документации	10	
			5	
		<u>Примечание:</u> при выставлении балла используется метод поглощения меньшего балла, большим.		

Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы, электронный журнал, иные отчётные документы). Исполнение распоряжений (приказов) администрации школы	Полнота и соответствие нормативным документам, распоряжениям (приказам) администрации школы	1. полное отсутствие замечаний	15
	<u>Примечание:</u> при выставлении балла используется метод поглощения меньшего балла, большим.	2. наличие незначительных, устранимых замечаний (не более 2-х)	5
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы <*>			
Стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу обучающихся	процент успеваемости учеников	100 % (у всех учеников, во всех четвертях, отсутствие неаттестованных учащихся)	4
	качество успеваемости учеников по итогам года (количество учеников обучающихся на 4 и 5)	40 % и выше	3
		50% и выше	5
		60 % и выше	8
		70% и выше	10
<u>Примечание:</u> при выставлении балла используется метод поглощения меньшего балла, большим.			
прохождение государственной (итоговой) аттестации (9, 11 классы)	<u>Примечание:</u> при выставлении балла используется метод поглощения меньшего балла, большим.	количество проходивших ГИА: 100% и более (от всех выпускников)	20
		50% и более (от всех выпускников)	15
		30% и более (от всех выпускников)	10
		Менее 30% (от всех выпускников)	5

	<p>качество успеваемости (по результатам итоговых контрольных работ, промежуточной аттестации, ГИА (9,11 класс))</p> <p><u>Примечание:</u> при выставлении балла используется метод поглощения меньшего балла, большим.</p>	<p>наличие учащихся, правильно выполнивших:</p> <p>1. 75% и более заданий (от общего количества заданий в работе)</p> <p>2. от 61 до 74% заданий (от общего количества заданий в работе)</p> <p>3. от 50 до 60% заданий (от общего количества заданий в работе)</p> <p>4. отсутствие неудовлетворительных результатов (неудовлетворительно, ниже проходного порога, ниже базового уровня и т.д.)</p>	<p>20</p> <p>15</p> <p>10</p> <p>5</p>
Сопровождение одарённых детей	<p>Участие обучающихся в конкурсах, олимпиадах, соревнованиях, выставках, фестивалях различного уровня</p> <p><u>Примечание:</u> при выставлении балла используется метод поглощения меньшего балла, большим.</p>	<p>количество участников:</p> <p>1. 60% и более (от общего числа учеников обучаемых учителем)</p> <p>2. 30% и более (от общего числа учеников обучаемых учителем)</p> <p>3. менее 30% (от общего числа учеников обучаемых учителем)</p>	<p>10</p> <p>8</p> <p>5</p>
		<p>наличие призеров и победителей:</p> <p>1. Международный уровень</p> <p>2. Всероссийский уровень</p> <p>3. Краевой (региональный) уровень</p> <p>4. Муниципальный уровень</p> <p>4. Школьный уровень</p>	<p>15</p> <p>12</p> <p>10</p> <p>5</p> <p>3</p>

Организация коррекционных действий. Работа с детьми из социально-неблагополучных семей	результативность по сопровождению и оценке индивидуального прогресса обучающихся, имеющих учебные и поведенческие проблемы	- наличие плана (программы) работы с детьми	3
		- карта сопровождения обучающегося	3
		- наличие положительной динамики у учащихся	5
Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	разработка и реализация проектов и программ <u>Примечание:</u> при выставлении балла используется метод поглощения меньшего балла, большим.	1. призовое место в конкурсе проектов и программ	10
		2. презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов, проведение открытых уроков, мастер-классов:	
		1. за пределами школы	7
		2. в рамках школы	5
Выплаты за качество выполняемых работ <*>			
Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Работа в режиме ФГОС (обязательно документальное подтверждение: учёт результативности, аналитика и т.д.) <u>Примечание:</u> при выставлении балла используется метод поглощения меньшего балла, большим.	наличие положительной динамики у учащихся в индивидуальной личностной траектории развития:	
		1. у 50% учащихся и более (от общего числа учеников обучаемых учителем)	20
		2. у 20% учащихся и более (от общего числа учеников обучаемых учителем)	10
		3. у менее 20% учащихся (от общего числа учеников обучаемых учителем), но не менее 5%	5

		<p>выстраивание образовательного процесса в соответствии с программой надпредметного содержания (включая внеурочную деятельность)</p> <p><u>Примечание:</u> при выставлении балла используется метод поглощения меньшего балла, большим.</p>	<p>1. подтверждённая качественная реализация программы и наличие аналитической документации по её реализации</p> <p>2. подтверждённая качественная реализация программы</p>	<p>20</p> <p>10</p>
		<p>использование в образовательном процессе: проектной технологии, ситуационно-событийной организации образовательного процесса, деятельностного подхода</p> <p><u>Примечание:</u> при выставлении балла используется метод поглощения меньшего балла, большим.</p>	<p>фрагментарно (обязательно объективное подтверждение)</p> <p>периодически (обязательно объективное подтверждение)</p> <p>систематически (обязательно объективное подтверждение)</p>	<p>5</p> <p>15</p> <p>30</p>
	организация дистанционного обучения учащихся	<p>наличие, стабильность состава обучающихся</p> <p><u>Примечание:</u> при выставлении балла используется метод поглощения меньшего балла, большим.</p>	<p>фрагментарно (обязательно объективное подтверждение)</p> <p>периодически (обязательно объективное подтверждение)</p> <p>систематически (обязательно объективное подтверждение)</p>	<p>5</p> <p>10</p> <p>15</p>
	кураторство сайта, систем электронных журналов, баз данных	<p>наличие постоянно действующих систем, отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, интерес со стороны ученической, родительской и педагогической общественности</p> <p><u>Примечание:</u> при выставлении балла используется метод поглощения меньшего балла, большим.</p>	<p>фрагментарно (обязательно объективное подтверждение)</p> <p>периодически (обязательно объективное подтверждение)</p> <p>систематически (обязательно объективное подтверждение)</p>	<p>5</p> <p>10</p> <p>15</p>
Педагогические работники:	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач <*>			

учитель (начальное общее образование)	Организация проектной и исследовательской деятельности обучающихся	участие обучающихся в конференциях разного уровня <u>Примечание:</u> при выставлении балла используется метод поглощения меньшего балла, большим.	представление результатов на конференциях разного уровня: 1. от 1 до 2 работ учащихся 2. от 3 до 5 работ учащихся 3. 6 и более работ учащихся –	5 10 20
	Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями)	обеспечение работы в соответствии с планом: 1. руководство школьным методическим объединением	25
			2. руководство проектной командой (командами), школьной профсоюзной организацией	20
			3. руководство творческой группой (группами)	10
		участие в работе аттестационной комиссии, экспертной комиссии, психолого-медико-педагогическом консилиуме учреждения, наставническая работа, участие в других комиссиях и объединениях <u>Примечание:</u> при выставлении балла используется метод поглощения меньшего балла, большим.	1. постоянное участие в комиссиях (объединениях), подготовка отчетной документации	10
2. фрагментарное участие в комиссиях (объединениях), подготовка отчетной документации			5	
Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы, электронный журнал, иные отчетные документы). Исполнение распоряжений (приказов) администрации школы	Полнота и соответствие нормативным документам, распоряжениям (приказам) администрации школы <u>Примечание:</u> при выставлении балла используется метод поглощения меньшего балла, большим.	1. полное отсутствие замечаний	15	
		2. наличие незначительных, устранимых замечаний (не более 2-х)	5	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы <*>				

Стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу обучающихся	процент успеваемости учеников	100 % (у всех учеников, во всех четвертях, отсутствие неаттестованных учащихся)	4
	качество успеваемости учеников по итогам года (количество учеников обучающихся на 4 и 5) <u>Примечание:</u> при выставлении балла используется метод поглощения меньшего балла, большим.	40 % и выше	3
		50% и выше	5
		60 % и выше	8
		70% и выше	10
	прохождение государственной (итоговой) аттестации (9, 11 классы) <u>Примечание:</u> при выставлении балла используется метод поглощения меньшего балла, большим.	количество проходивших ГИА: 100% и более (от всех выпускников)	20
		50% и более (от всех выпускников)	15
		30% и более (от всех выпускников)	10
		Менее 30% (от всех выпускников)	5
	качество успеваемости (по результатам итоговых контрольных работ, промежуточной аттестации, ГИА (9, 11 класс) <u>Примечание:</u> при выставлении балла используется метод поглощения меньшего балла, большим.	наличие учащихся, правильно выполнивших: 1. 75% и более заданий (от общего количества заданий в работе)	20
2. от 61 до 74% заданий (от общего количества заданий в работе)		15	
3. от 50 до 60% заданий (от общего количества заданий в работе)		10	
4. отсутствие неудовлетворительных результатов (неудовлетворительно, ниже проходного порога, ниже базового уровня и т.д.)		5	

Сопровождение одарённых детей	Участие обучающихся в конкурсах, олимпиадах, соревнованиях, выставках, фестивалях различного уровня <u>Примечание:</u> при выставлении балла используется метод поглощения меньшего балла, большим.	количество участников: 1. 60% и более (от общего числа учеников обучаемых учителем)	10
		2. 30% и более (от общего числа учеников обучаемых учителем)	8
		3. менее 30% (от общего числа учеников обучаемых учителем)	5
		наличие призов и победителей:	15
		1.Международный уровень	12
		2.Всероссийский уровень	10
		3.Краевой (региональный) уровень	5
Организация коррекционных действий. Работа с детьми из социально-неблагополучных семей	результативность по сопровождению и оценке индивидуального прогресса обучающихся, имеющих учебные и поведенческие проблемы	- наличие плана (программы) работы с детьми	3
		- карта сопровождения обучающегося	3
		- наличие положительной динамики у учащихся	5
Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	разработка и реализация проектов и программ <u>Примечание:</u> при выставлении балла используется метод поглощения меньшего балла, большим.	1. призовое место в конкурсе проектов и программ	10
		2. презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов, проведение открытых уроков, мастер-классов:	
		1. за пределами школы	7
	2. в рамках школы	5	
Выплаты за качество выполняемых работ <*>			

Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Работа в режиме ФГОС (обязательно документальное подтверждение: учёт результативности, аналитика и т.д.)	наличие положительной динамики у учащихся в индивидуальной личностной траектории развития:	
	<u>Примечание:</u> при выставлении балла используется метод поглощения меньшего балла, большим.	1. у 50% учащихся и более (от общего числа учеников обучаемых учителем)	20
		2. у 20% учащихся и более (от общего числа учеников обучаемых учителем)	10
		3. у менее 20% учащихся (от общего числа учеников обучаемых учителем), но не менее 5%	5
	выстраивание образовательного процесса в соответствии с программой надпредметного содержания (включая внеурочную деятельность)	1. подтверждённая качественная реализация программы и наличие аналитической документации по её реализации	20
		<u>Примечание:</u> при выставлении балла используется метод поглощения меньшего балла, большим.	10
использование в образовательном процессе: проектной технологии, ситуационно-событийной организации образовательного процесса, деятельностного подхода	фрагментарно (обязательно объективное подтверждение)	5	
	периодически (обязательно объективное подтверждение)	15	
	систематически (обязательно объективное подтверждение)	25	
<u>Примечание:</u> при выставлении балла используется метод поглощения меньшего балла, большим.			

	организация дистанционного обучения учащихся	наличие, стабильность состава обучающихся <u>Примечание:</u> при выставлении балла используется метод поглощения меньшего балла, большим.	фрагментарно (обязательно объективное подтверждение) периодически (обязательно объективное подтверждение) систематически (обязательно объективное подтверждение)	3 5 10
	Организация проектной деятельности учащихся <u>в рамках предмета</u>	наличие конкретного результата проектной деятельности, наличие качественного отчуждаемого продукта проекта <u>Примечание:</u> при выставлении балла используется метод поглощения меньшего балла, большим.	фрагментарно (обязательно объективное подтверждение) периодически (обязательно объективное подтверждение) систематически (обязательно объективное подтверждение)	5 8 10
	кураторство сайта, систем электронных журналов, баз данных	наличие постоянно действующих систем, отсутствие замечаний со стороны контролирурующих органов, интерес со стороны ученической, родительской и педагогической общественности <u>Примечание:</u> при выставлении балла используется метод поглощения меньшего балла, большим.	фрагментарно (обязательно объективное подтверждение) периодически (обязательно объективное подтверждение) систематически (обязательно объективное подтверждение)	3 5 10
	работа по реализации законодательства в области образования	Обследование микро-участка на предмет выявления учащихся, подлежащих обучению	Своевременность представления отчётных документов (акты обследования и т.д.), отсутствие замечаний со стороны контролирурующих органов	5
	Педагогические работники: методист, социальный педагог, старший методист	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Сопровождение обучающихся в образовательном процессе	руководство медико-психолого-педагогическим консилиумом (МППК)	работа МППК в соответствии с планом	20
		Проведение мероприятий	проведение одного мероприятия	10

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению обучающихся	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	за участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	30	
		призовое место в конкурсе проектов и программ, получение гранта	20	
		презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов	20	
	адаптация вновь поступивших обучающихся, благоприятный психологический климат	уменьшение числа конфликтных ситуаций среди обучающихся и др.	30	
Выплаты за качество выполняемых работ				
Высокий уровень педагогического мастерства при организации методического процесса, психолого-педагогического сопровождения обучающихся	организация работы методической службы, службы психолого-педагогического сопровождения обучающихся	отрицательная динамика возникновения конфликтов в течение учебного года	30	
Педагогические работники: педагог дополнительного образования, педагог - организатор, старший вожатый	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Руководство проектными и творческими группами, методическими объединениями, кафедрами	Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями)	обеспечение работы в соответствии с планом	20
	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100%	20
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Достижения обучающихся	Участие в соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах различного уровня	% участвующих от общего числа обучающихся	20	
		призовое место	20	
Организация деятельности детских объединений, организаций	постоянный состав, создание и реализация социальных проектов, программ	за каждый проект, программу	20	

	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов	20
Заведующий библиотекой, педагог - библиотекарь	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Создание системы работы по повышению мотивации обучающихся к чтению	количество обучающихся и работников учреждения, пользующихся фондом библиотеки	80%	30
	Совершенствование информационно-библиотечной системы учреждения	создание программы развития информационно-библиографического пространства учреждения	наличие программы развития	20
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Сохранность библиотечного фонда учреждения	количество списываемой литературы библиотечного фонда	менее 20% фонда	30
	Осуществление текущего информирования коллектива педагогов и обучающихся	проведение уроков информационной культуры проведение дней информирования	1 раз в четверть	20
			1 раз в четверть	20
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Высокий уровень профессионального мастерства	систематическая работа по повышению педагогического мастерства (курсы повышения квалификации, семинары, самообразование), использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов	20
Ведущий бухгалтер, ведущий специалист по кадрам, экономист, оператор ЭВМ, секретарь-машинистка, лаборант	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Своевременная подготовка локальных нормативных актов учреждения, финансово-экономических документов	соответствие нормам действующего законодательства	От 90% и выше	10

Исполнение финансово-экономических обязательств учреждения	соответствие нормам действующего законодательства (соблюдении и исполнении сроков)	От 90% и выше	10
Образцовое состояние документооборота	Отсутствие замечаний по документообороту	Отсутствие замечаний	5
Полнота и соответствие документооборота законодательным и нормативным актам	Выполнение требований по срокам и порядку хранения документов	Отсутствие замечаний	20
	Выстроенная система хранения архивных документов, соблюдение требований предоставления архивных данных	Отсутствие замечаний, наличие систематизированного архива	20
	Соблюдение порядка работы с персональными данными сотрудников, внедрение и использование эффективных способов средств документооборота	Отсутствие замечаний	30
Организация здоровьесберегающей среды	травмы и несчастные случаи	отсутствие	5
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Оперативность выполняемой работы	Оформление документов в срок	Отсутствие замечаний	20
Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов	Наличие предписаний контролирующих органов	Отсутствие предписаний	50
		Устранение предписаний в установленные сроки	30
Выплаты за качество выполняемых работ			
Создание в учреждении единых требований к оформлению документов, системы документооборота	Наличие регламентов по созданию внутренних документов	соблюдение регламентов	25
Взаимодействие по документам с другими ведомствами	Переписка с другими ведомствами	Отсутствие замечаний	20
Коммуникативная культура	Выстраивание конструктивных взаимоотношений с сотрудниками учреждения	Отсутствие замечаний	10

	Соблюдение санитарно - гигиенических норм	Замечания надзорных органов	Отсутствие замечаний	15
	Непрерывное профессиональное развитие	Участие в работе курсов, семинаров, совещаний, конференций различного уровня	Выступления, сообщения, применение материалов курсов, семинаров	30
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, сторож, гардеробщица	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, правил дорожного движения	отсутствие замечаний надзорных органов, аварий	0	30
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Участие в мероприятиях учреждения	проведение праздников для обучающихся	постоянно	30
	Осуществление дополнительных работ	погрузочно-разгрузочные работы	постоянно	30
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Благоустройство территории учреждения	зеленая зона, ландшафтный дизайн	наличие	30
Воспитатель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100%	30
	Обеспечение занятости детей	проведение с детьми занятий, приобщение к труду, привитие им санитарно-гигиенических навыков	постоянно	20
	Организация работы по укреплению здоровья воспитанников	ежедневное проведение закаливающих процедур, соблюдение температурного, светового режима и т.д.	отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	20
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Участие в инновационной деятельности	разработка и внедрение авторских программ воспитания	наличие авторской программы воспитания	20
	Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	отсутствие травм, несчастных случаев	0	20
	Эффективность работы с родителями	наличие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	20
высокий уровень			20	

			решения конфликтных ситуаций		
		посещаемость детей	не менее 80%	10	
	Осуществление дополнительных работ	участие в проведении ремонтных работ в учреждении	постоянно	10	
Выплаты за качество выполняемых работ					
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	выстраивание воспитательного процесса в соответствии с программой воспитания коллектива детей, проведение уроков высокого качества	отсутствие замечаний администрации учреждения, отсутствие обоснованных жалоб родителей	30	
		участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении открытых занятий, творческих отчетов	20	
Педагог-психолог	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Сопровождение воспитанников в образовательном процессе	руководство медико-психолого-педагогическим консилиумом (МППК)	работа МППК в соответствии с планом	30	
		проведение мероприятий для родителей воспитанников	проведение одного мероприятия (за каждое мероприятие)	10	
		Проведение мероприятий для воспитанников	проведение одного мероприятия (за каждое мероприятие)	5	
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению воспитанников	участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	за участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	30	
			призовое место в конкурсе проектов и программ, получение гранта	30	
			презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов	20	
		адаптация вновь поступивших воспитанников, благоприятный психологический климат	уменьшение числа конфликтных ситуаций среди обучающихся, воспитанников	20	

	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения воспитанников	организация работы службы психолого-педагогического сопровождения воспитанников	отрицательная динамика возникновения конфликтов течение учебного года	40

<*> исходя из 100-балльной системы.

Приложение № 3
к Положению
об оплате труда работников
МБОУ СОШ № 95
ЗАТО Железнодорожск

ВИДЫ И РАЗМЕРЫ
выплат по итогам работы, года работникам

Критерии	Условия	
	Наименование	Индикатор
Степень освоения выделенных бюджетных средств (пункт 1)	% освоения выделенных бюджетных средств за оцениваемый период	от 90% выделенного объема средств 95% выделенного объема средств
Объем ввода законченных ремонтных объектов (пункт 2)	Текущий ремонт Капитальный ремонт	выполнен в срок в полном объеме
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда (пункт 3)	Применение нестандартных методов работы	
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения (пункт 4)	Задание выполнено	в срок, в полном объеме
Достижение высоких результатов в работе за определенный период (пункт 5)	Оценка результатов работы	наличие динамики в результатах
Участие в инновационной деятельности (пункт 6)	Наличие реализуемых проектов	участие

Размер выплат по итогам работы, года работникам устанавливаются как в процентах к окладу, так и в абсолютном размере.

ВИДЫ
поощрительных выплат работникам

Пункт №	Критерии

1	За долгий плодотворный труд, а так же к юбилейным датам (50, 60, 70 летие...), профессиональным праздникам, в связи с выходом на пенсию и на заслуженный отдых и др.
2	Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда.
3	Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения
4	Достижение высоких результатов в работе за определенный период
5	Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий
6	Выполнение работ не входящих в должностные обязанности работника

Размер поощрительных выплат в абсолютном размере, максимальный размер выплат не ограничен и устанавливается в пределах ФОТ.

Приложение № 4
к Положению
об оплате труда работников
МБОУ СОШ № 95
ЗАТО Железногорск

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей, профессий работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений ЗАТО Железногорск, 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 СОШ № 95
ЗАТО Железногорск

ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ,

характеризующие работу в образовательных учреждениях, а также
иных показателей, учитывающих 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 учреждения, количество обучающихся, сменность работы учреждения, превышение плановой (проектной) наполняемости и 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 (воспитанника)	0,3
2. Количество групп в дошкольных учреждениях	из расчета за группу	10
3. Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования детей:		
- в многопрофильных	за каждого обучающегося	0,3
- в однопрофильных: клубах (центрах, станциях, базах) юных: моряков, речников, пограничников, авиаторов, космонавтов, туристов, техников, натуралистов; учреждениях дополнительного образования детей спортивной направленности, оздоровительных лагерях всех видов	за каждого обучающегося (воспитанника, отдыхающего)	0,5
4. Превышение плановой (проектной) наполняемости (по классам (группам) или по количеству обучающихся) в общеобразовательных учреждениях	за каждые 50 человек или каждые 2 класса (группы)	15
5. Количество работников в образовательном учреждении	- за каждого работника - дополнительно за каждого работника, имеющего: - первую квалификационную категорию - высшую квалификационную категорию	1 0,5 1
6. Наличие групп продленного дня		не более 20

7. Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в дошкольных и других образовательных учреждениях	- за наличие до 4 групп с круглосуточным пребыванием воспитанников - 4 и более группы с круглосуточным пребыванием воспитанников или в учреждениях, работающих в таком режиме	не более 10 не более 30
8. Наличие филиалов, У КП, интерната при образовательном учреждении, общежития, санатория-профилактория и др. с количеством обучающихся (проживающих)	за каждое указанное структурное подразделение: до 100 чел. от 100 до 200 чел. свыше 200 чел.	20 30 50
9. Наличие обучающихся (воспитанников) с полным гособеспечением в образовательных учреждениях	из расчета: за каждого дополнительно	0,5
10. Наличие в образовательных учреждениях спортивной направленности (ДЮСШ, ДЮКФП и др.): - спортивно-оздоровительных групп и групп начальной подготовки - учебно-тренировочных групп - групп спортивного совершенствования - групп высшего спортивного мастерства	- за каждую группу дополнительно - за каждого обучающегося дополнительно - за каждого обучающегося дополнительно - за каждого обучающегося дополнительно	5 0,5 2,5 4,5
11. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	10
12. 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
13. Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	за каждый вид	15
14. Наличие: - автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе образовательного учреждения - учебных кораблей, катеров, самолетов и другой учебной техники	за каждую единицу за каждую единицу	3, не более 20 20
15. Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и др.)	- находящихся на балансе образовательных учреждений; - в других случаях	30 15
16. Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии - 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	за каждый вид	50
17. Наличие собственных: котельных, очистных и других сооружений, жилых домов	за каждый вид	20
18. Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных учреждениях, учреждениях начального и среднего профессионального образования, дошкольных образовательных учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
19. Наличие оборудованных и используемых в дошкольных образовательных учреждениях помещений для разных видов активности (изостудия, театральная студия, "комната сказок", зимний сад и др.)	за каждый вид	15

20. Наличие в образовательных учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалификационной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных образовательных учреждений (классов, групп) и дошкольных образовательных учреждений (групп) компенсирующего вида)	за каждого обучающегося (воспитанника)	1
21. Размещенность в нескольких зданиях		20
22. Наличие начальных классов на базе муниципальных дошкольных образовательных учреждений		20
23. Функционирование музея		20
24. Функционирование сауны		20
25. Наличие бомбоубежища		20
26. Привлечение внебюджетных средств		20
27. Наличие пришкольного парка (лесной зоны)		20
28. Наличие внутренних складских помещений		20
29. Наличие обучающихся в общеобразовательных учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки и студии, организованные на базе образовательных учреждений из числа обучающихся в других образовательных учреждениях		20
30. Наличие в общеобразовательных учреждениях и учреждениях дополнительного образования детей:		
- классов хореографии		15
- музыкальной студии		15
- танцевального зала		15
- телестудии		15
- оборудованной детской площадки		15
- мастерских		20
- лыжной базы		10
- собственной службы питания		20
- лифтового хозяйства		15
- картодрома		20
- автодрома		20
- автотрассы		20
31. Функционирование в общеобразовательных учреждениях и учреждениях дополнительного образования детей:		
- фитобара		10
- службы доверия		20
- буфета		10
32. Организация довузовской подготовки в общеобразовательных учреждениях и учреждениях дополнительного образования детей		10
33. Организация дневного сна в общеобразовательных учреждениях и учреждениях дополнительного образования детей		20
34. Осуществление научно-методического сопровождения в общеобразовательных учреждениях и учреждениях дополнительного образования детей		10

35. Осуществление ремонта транспорта в общеобразовательных учреждениях и учреждениях дополнительного образования детей		20
36. Кормление животных в общеобразовательных учреждениях и учреждениях дополнительного образования детей		20
37. Функционирование в муниципальном дошкольном образовательном учреждении: методического кабинета; кабинета психологической разгрузки; кабинета речевой активности; сенсорной комнаты; фитобара	За каждый вид при наличии: - до 4 групп - от 4 до 6 групп - от 7 до 10 групп - от 11 до 14 групп	5 10 15 20
38. Наличие в муниципальном дошкольном образовательном учреждении: буфетных в групповых; живого уголка; спортивных комплексов, МАФов на территории; огорода, ягодника; уголка «поле», фитозоны; тропы (дорожки) «Здоровье», экологической тропы	За каждый вид при наличии: - до 4 групп - от 4 до 6 групп - от 7 до 10 групп - от 11 до 14 групп	5 10 15 20
39. Наличие в муниципальном дошкольном образовательном учреждении прачечной		20
40. Наличие в муниципальном дошкольном образовательном учреждении спортивных комплексов в групповых	При наличии: - до 4 единиц - свыше 4 единиц	10 20
41. Содержание в муниципальном дошкольном образовательном учреждении: прогулочных участков; песочных дворики; ограждений по периметру участка; теневых навесов (веранд);	За каждый вид при наличии: - до 4 групп - от 4 до 6 групп - от 7 до 10 групп - от 11 до 14 групп	5 10 15 20
42. Озеленение участков в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях	При наличии: - до 4 групп - от 4 до 6 групп - от 7 до 10 групп - от 11 до 14 групп	5 10 15 20

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
Дошкольные учреждения	свыше 350	от 251 до 350	от 151 до 250	до 150
Общеобразовательные учреждения (начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования)	свыше 500	от 351 до 500	От 201 до 350	до 200
Учреждения дополнительного образования детей	свыше 500	от 351 до 500	От 201 до 350	до 200

Приложение № 6
к Положению
об оплате труда работников
МБОУ СОШ № 95 ЗАТО Железногорск

ВИДЫ ВЫПЛАТ

стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений для заместителей руководителя, 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 (должностному окладу)
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Заместители руководителя	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса	в соответствии с лицензией	10%
		наличие высококвалифицированных педагогических кадров	положительная динамика аттестации педагогических кадров на квалификационную категорию	10%
		обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	Отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	20%
		система непрерывного развития педагогических кадров	наличие и реализация программы развития педагогических кадров	20%
Сохранение здоровья обучающихся	организация обеспечения обучающихся горячим питанием	Отсутствие жалоб	10%	

в учреждении	создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей	организация и проведение мероприятий, способствующих здоровью обучающихся	10%
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Обеспечение качества образования в учреждении	показатели качества по результатам аттестации	общеобразовательные учреждения - не ниже 30%, гимназии, лицеи, школы с углубленным изучением предметов - не ниже 50% по предметам с углубленной подготовкой	20%
	участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	участие в конкурсах инновационных учреждений, участие педагогов в профессиональных конкурсах	10%
		победы в конкурсах инновационных учреждений, победы педагогов в профессиональных конкурсах	20%
	достижения обучающихся, воспитанников в олимпиадах, конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях	наличие призеров и победителей	20%
	отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	0	10%
Сохранность контингента обучающихся, воспитанников	наполняемость классов в течение года в соответствии с планом комплектования	Движение обучающихся в пределах 1 - 2% от общей численности	20%
Выплаты за качество выполняемых работ			
Эффективность управленческой деятельности	управление учебно-воспитательным процессом на основе программ и проектов (программа развития учреждения, программа надпредметного содержания, программа воспитания)	наличие и реализация программ и проектов	20%
Главный бухгалтер	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		

Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	эффективность финансово-экономической деятельности	исполнение бюджетной сметы, плана финансово-хозяйственной деятельности	30%
		своевременность и качественное проведение текущих и капитальных ремонтов	30%
	обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	20%
	материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса	в соответствии с лицензией	20%
сохранность имущества	отсутствие преждевременного списания имущества	20%	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Обеспечение стабильного функционирования и развития учреждения	отсутствие нарушений трудового законодательства	0	20%
	качество подготовки отчетов	своевременная сдача и отсутствие фактов уточнения отчетов	20%
	отсутствие замечаний по итогам проведенных проверок	0	20%
	объемы привлечения внебюджетных средств	положительная динамика	10%
	повышение заработной платы работников	положительная динамика	20%
Выплаты за качество выполняемых работ			
Высокий уровень профессионального мастерства при организации финансово-экономической деятельности	внедрение новых программных форм бухгалтерского учета	использование новых программ	20%

Приложение № 7
к Положению об оплате труда
работников МБОУ СОШ № 95
ЗАТО Железнодорожск

**ВИДЫ И РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ
РУКОВОДИТЕЛЯМ УЧРЕЖДЕНИЙ, ЗАМЕСТИТЕЛЯМ
РУКОВОДИТЕЛЕЙ И ГЛАВНЫМ БУХГАЛТЕРАМ
МУНИЦИПАЛЬНЫХ БЮДЖЕТНЫХ И КАЗЕННЫХ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ**

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельный 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.

