АДМИНИСТРАЦИЯ
ЗАКРЫТОГО АДМИНИСТРАТИВНО – ТЕРРИТОРИАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДА ЗЕЛЕНОГОРСКА КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ

П Р И К А З

30.09.2020 № 232

Об утверждении Положения
об оплате труда работников
МБОУ "СОШ №169"

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Администрации ЗАТО г. Зеленогорска от 14.03.2019 № 47-п «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Зеленогорска»,и Приказом Администрации ЗАТО города Зеленогорска от 22.09.2020 № 128-п,на основании Устава города Зеленогорска.

Приказываю:

1. Утвердить Положение о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения "Средняя

4. Контроль за выполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор МБОУ "СОШ №169" Б.К.Козырева

СОГЛАСОВАНО:
Председатель первичной
профсоюзной организации
_____Мурашкин Ю.А.

Приложение
к приказу МБОУ "СОШ №169"
от 30.09.2020 № 232

Положение
об оплате труда работников МБОУ "СОШ №169"

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников МБОУ "СОШ №169" (далее Школа), находящейся в ведении Управления образования Администрации ЗАТО г. Зеленогорска (далее – Положение), разработано в соответствии с Примерным положением о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Зеленогорска, утвержденным постановлением Администрации ЗАТО г. Зеленогорска от 22.09.2020 № 128-п.

1.2. Положение устанавливает:

- минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ) и отдельным должностям, не включенным в ПКГ;
- должности (профессии) работников Школы и условия, при которых к минимальным размерам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются повышающие коэффициенты, в том числе при наличии квалификационной категории;
- виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления;
- виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления;
- перечень должностей (профессий) работников, относимых к основному персоналу, для определения размеров должностных окладов Директора Школы;
- условия оплаты труда директора Школы, его заместителей и главного бухгалтера, включая выплаты компенсационного и стимулирующего характера;
- показатели для отнесения Школы к группам по оплате труда директора Школы;
- размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников Школы.

2. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы

2.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Школы устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказами Минздравсоцразвития от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей

работников образования», от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», а также по должностям, не вошедшим в квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп, в соответствии с приложением № 1 к Положению.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам Школы устанавливает директор 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, определенными в соглашениях, локальных нормативных актах.

В соглашениях, локальных нормативных актах размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определенных положением.

2.3. К окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников Школы, отнесенным к педагогическим работникам, устанавливаются повышающие коэффициенты, в том числе при наличии квалификационной категории, в соответствии с приложением № 2 к положению.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, осуществляется с учетом установленной нагрузки и не учитывается при исчислении выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, за исключением районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

3. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления

3.1. Работникам учреждений устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

- выплаты за работу в закрытом административно-территориальном образовании.

3.2. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах учреждений в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и Примерным положением.

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

3.4. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работникам Школы устанавливаются 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.

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

3.5.1. Выплата за работу в ночное время производится работникам Школы в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время». Конкретные размеры выплат работникам Школы за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами Школы или трудовыми договорами.

3.5.2. Выплаты за сверхурочную работу устанавливаются работникам Школы в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права. Конкретные размеры выплат работникам Школы за сверхурочную работу устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами Школы или трудовыми договорами.

3.5.3. Выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются работникам Школы в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права. Конкретные размеры выплат за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами Школы или трудовыми договорами.

3.5.4. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и их размеры устанавливаются работникам Школы по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.6. Выплаты за работу в закрытом административно-территориальном образовании устанавливаются в размере 20% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

3.7. Выплаты компенсационного характера, указанные в пунктах 3.3, 3.4 и 3.6 Положения, устанавливаются в трудовых договорах работников.

3.8. Выплаты компенсационного характера, за исключением выплат компенсационного характера, указанных в пункте 3.7 Положения, и их размеры устанавливаются в соответствии с приложением № 3 к Положения:

- директору Школы распоряжениями Администрации ЗАТО г. Зеленогорска по ходатайству Управления образования;

- работникам Школы распорядительным актом (приказом, распоряжением) директора Школы.

3.9. Выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, исчисляются от установленного работнику размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета повышающих коэффициентов, с учетом установленной нагрузки (для педагогических работников).

4. Виды выплат стимулирующего характера, размер, условия и порядок их осуществления

4.1. Работникам Школы, за исключением директора Школы, его заместителей и главного бухгалтера, в пределах объемов средств, направленных на осуществление выплат стимулирующего характера, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Школой на оплату труда с учетом положения, определенных разделом 6 Положения, устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- персональные выплаты;

- выплаты по итогам работы.

4.2. Условия, размеры, порядок выплат стимулирующего характера, за исключением персональных выплат, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников Школы, утверждаются Управлением образования Администрации ЗАТО г. Зеленогорска (далее - Управление образования) с учетом Примерного положения.

Критерии оценки результативности и качества труда работников Школы, условия и размеры, утвержденные Управлением образования, детализируются, уточняются Школой в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах, принятых с учетом мнения представительных органов работников Школы, в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, Положением о системе оплаты труда работников Школы и Примерным положением.

4.3. Выплаты стимулирующего характера конкретному работнику Школы устанавливаются распорядительным актом (приказом, распоряжением) директора Школы.

4.4. При установлении выплат стимулирующего характера работникам Школы, за исключением персональных выплат, применяется балльная система оценки согласно приложению № 4 к Положения.

Конкретный размер выплат стимулирующего характера, исчисляемый в соответствии с балльной системой оценки, устанавливается работникам Школы в абсолютном размере.

При установлении выплат стимулирующего характера работникам Школы директор Школы учитывает мнение комиссии по установлению выплат стимулирующего характера, созданной в Школе (далее - Комиссия).

Положение о Комиссии, её состав утверждается распорядительным актам (приказом, Школы) директором Школы. В состав Комиссии включаются представитель выборного органа работников (при наличии).

4.5. Выплаты стимулирующего характера за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ устанавливаются на месяц (квартал) по результатам работы соответственно в предыдущем месяце (квартале) и осуществляются ежемесячно.

Конкретная периодичность оценки результатов работы и установление указанных в первом абзаце настоящего пункта выплат стимулирующего характера определяются в коллективном договоре, соглашениях, локальных нормативных актах, устанавливающих систему оплаты труда.

4.6. Персональные выплаты устанавливаются работникам учреждений в соответствии с приложением № 5 Положения на срок не более одного года.

Персональные выплаты, устанавливаемые в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, исчисляются от установленного работнику размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета повышающих коэффициентов с учетом установленной нагрузки (для педагогических работников).

Персональные выплаты в целях обеспечения размера заработной платы работников Школы на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае, или минимального размера оплаты труда, обеспечения региональной выплаты устанавливаются работникам Школы в порядке, определенном Положением о системе оплаты труда работников Школы, в абсолютном размере.

4.7. Выплаты по итогам работы производятся в виде премирования работников Школы за общие результаты деятельности учреждения за месяц, квартал, год с учетом личного вклада работника Школы и с учетом следующих критериев оценки:

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

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью Школы;

- достижение высоких результатов в работе за определенный период;

- участие в инновационной деятельности;

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

4.7.1. Выплаты по итогам работы конкретному работнику Школы предельным размером не ограничиваются и устанавливаются в пределах фондов оплаты труда Школы.

4.7.2. К выплатам по итогам работы не представляются работники, имеющие дисциплинарные взыскания в течение срока действия дисциплинарного взыскания, а также уволенные по основаниям, предусмотренным пунктами 5 – 7, 9, 11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.8. Работникам Школы оказывается единовременная материальная помощь в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников Школы.

Выплата единовременной материальной помощи конкретному работнику Школы производится на основании распорядительных актов директора Школы (приказов, распоряжений).

5. Оплата труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров

5.1. Размеры должностного оклада директора Школы устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала Школы с учетом отнесения Школы к группе по оплате труда директора.

5.2. Средний размер оклада (должностного оклада) работников основного персонала Школы определяется в соответствии с Порядком исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада директора Школы.

Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала, используемое при определении размеров должностных окладов директора Школы, устанавливается распоряжениями Администрации ЗАТО г. Зеленогорска по ходатайству Управления образования, с учетом предельных размеров, определенных в Положении о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений.

5.3. Группа по оплате труда руководителей учреждений определяется в соответствии с приложением № 6 к Примерному положению.

5.4. Группа по оплате труда руководителей учреждений устанавливается распоряжением Администрации ЗАТО г. Зеленогорска по ходатайству Управления образования в соответствии со значениями

показателей за предшествующий год показателей и определяется не реже одного раза в год.

5.5. Размеры должностных окладов заместителей директора Школы и главного бухгалтера устанавливается директором на 10 - 30 процентов ниже размера должностного оклада директора.

5.7. Выплаты компенсационного характера директору Школы, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с разделом 3 Положения.

5.8. Директору Школы, его заместителям и главному бухгалтеру в пределах средств, направляемых на осуществление выплат стимулирующего характера, устанавливаются следующие виды 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.

5.9. Директору Школы, его заместителям и главному бухгалтеру выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат раздельно.

5.10. Объемы средств, направляемые Школой на осуществление выплат стимулирующего характера директору Школы, определяются в кратном отношении к размерам должностных окладов руководителей учреждений.

Количество должностных окладов директора Школы, учитываемых при определении фонда стимулирования директора Школы, устанавливается распоряжением Администрации ЗАТО г. Зеленогорска по ходатайству Управления образования с учетом предельных значений, утвержденных Положением о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений.

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия фонда стимулирования директора Школы направляется на стимулирование труда работников Школы.

5.11. Фонд стимулирования директора выделяется в плане финансово-хозяйственной деятельности Школы.

5.13. Объем средств, направляемый Школой на выплаты стимулирующего характера каждому заместителю директора Школы, главному бухгалтеру, не может превышать 90% объема фонда стимулирования директора Школы.

5.14. Выплаты стимулирующего характера директору Школы, его заместителям и главному бухгалтеру за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ устанавливаются на квартал по результатам работы в предыдущем квартале с учетом критериев оценки эффективности деятельности, условий и в размерах согласно приложению № 6 Положения и осуществляются ежемесячно.

5.16. Виды и размер персональных выплат руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются согласно приложению № 9 к Примерному положению.

Персональные выплаты руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются на срок не более одного года.

Для установления персональной выплаты за опыт работы в занимаемой должности засчитываются суммированные периоды работы:

- руководителям учреждений – на должностях руководителей (заведующих, директоров) образовательных учреждений и иных учреждений, осуществляющих обеспечение образовательной деятельности в сфере образования;

- заместителям руководителей учреждений – на должностях руководителей (заведующих, директоров), заместителей руководителей (заместителей заведующих, заместителей директоров) образовательных учреждений и иных учреждений, осуществляющих обеспечение образовательной деятельности в сфере образования;

- главным бухгалтерам учреждений – на должностях главных бухгалтеров.

5.17. Выплаты по итогам работы устанавливаются руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам с учетом критериев оценки эффективности деятельности, условий и в размерах согласно приложению № 10 к Примерному положению.

Часть средств, полученных учреждениями от приносящей доход деятельности, направляется на выплаты стимулирующего характера по итогам работы за год руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам в порядке и в размерах, устанавливаемых распоряжением Администрации ЗАТО г. Зеленогорска, с учетом недопущения превышения объемов средств на выплаты стимулирующего характера, предусмотренных абзацами первым и вторым пункта 5.10 и пунктом 5.13 Примерного положения.

5.17.1. К выплатам по итогам работы руководители учреждений не представляются в следующих случаях:

- невыполнение установленных трудовыми договорами (дополнительными соглашениями к трудовым договорам) с руководителями учреждений значений целевых показателей средней заработной платы по категории работников «педагогические работники»;

- наличие дисциплинарного взыскания в течение срока действия дисциплинарного взыскания;

- увольнение по основаниям, предусмотренным пунктами 5 – 7, 9, 11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.17.2. К выплатам по итогам работы не представляются заместители руководителей учреждений и главные бухгалтера, имеющие дисциплинарные взыскания в течение срока действия дисциплинарного взыскания, а также уволенные по основаниям, предусмотренным пунктами 5 – 7, 9, 11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.18. Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений устанавливаются распоряжениями Администрации ЗАТО г. Зеленогорска:

- по ходатайству Управления образования – в отношении персональных выплат;

- с учетом рекомендаций рабочей группы – в отношении выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ, и по итогам работы.

5.19. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей учреждений, главным бухгалтерам устанавливаются распорядительными актами (приказами, распоряжениями) руководителей учреждений с учетом рекомендаций Комиссий учреждений.

5.20. Руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам оказывается единовременная материальная помощь в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений.

5.20.1. Выплата единовременной материальной помощи руководителям учреждений осуществляется на основании распоряжений Администрации ЗАТО г. Зеленогорска.

5.20.2. Выплата единовременной материальной помощи заместителям руководителей учреждений и главным бухгалтерам производится на основании распорядительных актов руководителей учреждений (приказов, распоряжений).

6. Определение размера средств, направляемых на оплату труда работников муниципальных бюджетных учреждений от приносящей доход деятельности

6.1. Размер средств, полученных от приносящей доход деятельности и направляемых на оплату труда работников учреждений, устанавливается учреждениями самостоятельно, но не может превышать 70 процентов от общего объема средств, 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.

6.2. Средства на оплату труда от приносящей доход деятельности направляются учреждениями:

- на осуществление выплат стимулирующего характера работникам учреждений, в том числе руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам;

- на оплату труда работников, с которыми для выполнения работ (оказания услуг), связанных с временным расширением объема выполняемых учреждением работ (оказываемых учреждением услуг), заключаются срочные трудовые договоры и оплата труда которых полностью осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
МБОУ "СОШ №169"

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы

1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников образования

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно - вспомогательного персонала первого уровня		
		3237,0
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень		3409,0 <*>
2 квалификационный уровень		3783,0
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	5592,0
	при наличии высшего профессионального образования	6365,0
2 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	5853,0
	при наличии высшего профессионального образования	6666,0
3 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6411,0
	при наличии высшего профессионального образования	7302,0
4 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	7016, 0
	при наличии высшего профессионального образования	7994,0

<*> Для должности «младший воспитатель» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 3849,0 руб.

2. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих»

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

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	3409,0
2 квалификационный уровень	3594,0
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	3783,0
2 квалификационный уровень	4157,0
3 квалификационный уровень	4567,0
4 квалификационный уровень	5764,0
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	4157,0
2 квалификационный уровень	4567,0
3 квалификационный уровень	5014,0
4 квалификационный уровень	6027,0

4. Профессиональные квалификационные группы
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	2928,0
2 квалификационный уровень	3069,0
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	3409,0
2 квалификационный уровень	4157,0
3 квалификационный уровень	4567,0
4 квалификационный уровень	5502,0

8. Должности, не вошедшие в квалификационные уровни
профессиональных квалификационных групп

Должность	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Специалист по охране труда	4157,0

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
МБОУ "СОШ №169"

Основания и размеры установления повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы педагогических работников

Педагогическим работникам учреждений к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы (далее - размер оклада, ставки) применяются повышающие коэффициенты по следующим основаниям и в размерах:

№ п/п	Основание установления повышающего коэффициента	Повышающий коэффициент, %
1.	За наличие квалификационной категории - высшей квалификационной категории - первой квалификационной категории - второй квалификационной категории	 25 15 10
2.	За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания:	
	- для педагогических работников общеобразовательных учреждений	35

Примечание:

Повышающий коэффициент за осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания устанавливается с соблюдением следующих условий:

1. Если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников учреждения, за исключением персональных выплат, превышает 15% фонда оплаты труда педагогических работников учреждения.

2. Устанавливается распорядительным актом (приказом, распоряжением) руководителя учреждения всем педагогическим работникам учреждения в одинаковом размере с учетом предельных значений, определенных настоящим приложением.

Приложение № 3
к Положению об оплате труда
МБОУ "СОШ №169"

Виды и размеры выплат компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных

№ п/п	Виды выплат компенсационного характера	Размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, % <*>
1.	За работу в образовательных учреждениях для обучающихся с ограниченным возможностями здоровья (отделениях, классах, группах) (кроме медицинских работников) <**>	20
2.	Учителям и другим 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

<*> 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.

Приложение № 4
к Положению об оплате труда
МБОУ "СОШ №169"

Порядок расчета выплат стимулирующего характера с учетом применения балльной системы оценки

Размер выплаты стимулирующего характера, осуществляемой конкретному работнику Школы с учетом применения балльной системы оценки, определяется по формуле:

$$С = С_{1\ балла} * Б_i$$

где:

С – размер выплаты стимулирующего характера, осуществляемой конкретному работнику Школы в плановом периоде;

$С_{1\ балла}$ – стоимость 1 балла для определения размеров выплат стимулирующего характера на плановый период; рассчитывается в срок до начала планового периода и утверждается распорядительным актом (приказом, распоряжением) директора Школы;

$Б_i$ – количество баллов по результатам оценки труда i-го работника Школы, исчисленное в суммовом выражении по показателям критериев оценки за отчетный период;

$$С_{1\ балла} = Q_{стим.} / \sum_{i=1} Б_i^{max},$$

где:

$Q_{стим.}$ – объем средств фонда оплаты труда, направляемых Школой для осуществления выплат стимулирующего характера, за исключением персональных выплат, работникам Школы в плановом периоде;

$Б_i^{max}$ - максимальное количество баллов, предусмотренное показателями критериев оценки по i-й должности (профессии) работника Школы;

n – количество штатных единиц в соответствии со штатным расписанием учреждения на плановый период за исключением директора Школы, его заместителей и главного бухгалтера;

$$Q_{стим.} = (Q_{зп} - Q_{штат.} - Q_{стим.\ рук.} - Q_{перс.} - Q_{отп})/РК,$$

где:

$Q_{зп}$ – объем средств фонда оплаты труда Школы, утвержденный в плане финансово-хозяйственной деятельности (бюджетной смете) Школы на плановый период и состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, или в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями;

$Q_{штат.}$ – объем средств фонда оплаты труда работников, состоящий из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по основной и совмещаемой должностям, выплат компенсационного характера с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, или в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями, определенный на плановый период согласно штатному расписанию Школы;

$Q_{стим.\ рук.}$ – объем средств фонда оплаты труда, предназначенный для осуществления выплат стимулирующего характера директору Школы (фонд стимулирования директора), заместителям руководителя и главному бухгалтеру Школы с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и

приравненных к ним местностях, или в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями, утвержденный в плане финансово-хозяйственной деятельности Школы на плановый период;

$Q_{перс.}$ - объем средств фонда оплаты труда, предназначенный для осуществления персональных выплат стимулирующего характера с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, или в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями на плановый период.

$Q_{отп.}$ – объем средств фонда оплаты труда, направляемый Школы в резерв для оплаты отпусков по должностям, замещаемым на период отпуска, с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, или в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями на плановый период.

РК – коэффициент районного регулирования, учитывающий размер районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, или в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями;

$$Q_{отп} = (Q_{зп} \times N_{отп}) / (N_{год} * n),$$

где:

$N_{отп}$ – количество дней отпуска по должностям, замещаемым на период отпуска, в плановом периоде согласно графику отпусков, утвержденному в Школе;

$N_{год}$ – количество календарных дней в плановом периоде.

Порядок направления объема экономии запланированного фонда оплаты труда, полученного за счет вакантных должностей (ставок), дней нетрудоспособности работников учреждений, невыполнения (недовыполнения) работниками показателей критериев оценки за отчетный период, экономии фонда стимулирования директора Школы, его заместителей и главного бухгалтера определяется Школой в коллективном договоре, соглашениях, локальных нормативных актах.

Школа вправе детализировать порядок определения $Q_{стим.}$ и $С_{1\ балла}$ по видам выплат стимулирующего характера и категориям работников с установлением данного порядка в коллективном договоре, соглашениях, локальных нормативных актах.

Приложение № 5
к Положению об оплате труда
МБОУ "СОШ №169"

Виды, условия и размеры персональных выплат работникам Школы

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	2	3
1.	Выплата за опыт работы в занимаемой должности [1]:	
1.1.	от 1 года до 5 лет	5%
	- при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» [2]	15%
1.2.	от 5 лет до 10 лет	15%
	- при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» [2]	25%
1.3.	свыше 10 лет	25%
	- при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» [2]	35%
2.	Выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы:	
2.1.	учителям и иным педагогическим работникам за проверку письменных работ во всех учреждениях (пропорционально нагрузке):	
	- учителям истории, биологии и географии;	5%
	- учителям физики, химии, иностранного языка;	10%
	- учителям математики;	20%
	- учителям начальных классов;	20%
	- учителям русского языка и литературы;	25%
2.2.	учителям и иным педагогическим работникам за классное руководство [3]	2700,0 руб.
2.3.	учителям и иным педагогическим работникам за заведование элементами инфраструктуры [4]: - кабинетами, лабораториями, - учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами	10% 20%
3.	Выплата специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с учреждениями либо продолжающим работу в учреждении. Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения	20%
4.	Выплата в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае или минимального размера оплаты труда	Определяется расчетно в абсолютном размере [6]
5.	Выплата в целях обеспечения региональной выплаты	Определяется расчетно в

		абсолютном размере[6]
6.	Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам образовательных учреждений, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе по адаптированным основным общеобразовательным программам:[7]	
7.1.	в одном классе	5000,0 руб.
7.2.	в двух и более классах	10000,0 руб.

<1> Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются. Для педагогических работников учитывается работа по профилю школы или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

<2> Производится при условии соответствия почетного звания профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

<3> Вознаграждение выплачивается педагогическим работникам Школы.

Размер выплаты педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя определяется исходя из расчета 2700,0 рублей в месяц за выполнение функций классного руководителя в классе (группе) с наполняемостью не менее 25 обучающихся, за исключением классов (групп), комплектование которых осуществляется в соответствии с Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 10.07.2015 № 26 «Об утверждении СанПиН 2.4.2.3286-15 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения и воспитания в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья».

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

<4> От оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, без учета нагрузки, без учета повышающего коэффициента.

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.

<6> В порядке, определенном в Положении о системе оплаты труда работников Школы.

<7> Выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство осуществляется с применением районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Финансовое обеспечение выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство осуществляется за счет средств иных межбюджетных трансфертов бюджетам муниципальных районов, муниципальных и городских округов Красноярского края на выплату ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам Школы, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе по адаптированным основным общеобразовательным программам, из краевого бюджета за счет средств федерального бюджета.

Приложение № 6
к Положению об оплате труда
МБОУ "СОШ №169"

Критерии оценки эффективности деятельности, условия и размеры выплат стимулирующего характера для директора Школы, его заместителей и главного бухгалтера

1. Муниципальные образовательные учреждения

1.1. Директор школы

№ п/п	Критерии оценки эффективности деятельности по видам выплат	Условия		Размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, % <*>
		наименование	индикатор	
1.	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Функционирование учреждения в соответствии с требованиями законодательства	отсутствие замечаний (нарушений), выявленных во время плановых и внеплановых проверок контролирующими (надзорными) органами, учредителем, главным распорядителем средств местного бюджета, или устранение замечаний (нарушений)	отсутствие замечаний (нарушений) или устранение замечаний (нарушений) в установленный срок	10
		отсутствие обоснованных обращений (объективных жалоб) граждан о качестве предоставляемых услуг	отсутствие обращений (жалоб)	5
		отсутствие травм и несчастных случаев среди работников или обучающихся	отсутствие фактов	5
	Сохранение стабильных социально-трудовых отношений в учреждении	отсутствие обоснованных обращений (объективных жалоб) работников учреждения по обеспечению условий труда в соответствии с трудовым законодательством	отсутствие обращений (жалоб)	5
2.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			

	Выполнение задач, определенных отраслевыми федеральными, краевыми и муниципальными нормативными актами (Национальным проектом «Образование», муниципальной программой «Развитие образования в городе Зеленогорске»): - ведение инновационной работы; - достижения учреждения в федеральных, краевых программах, проектах, конкурсах	результативность участия в конкурсных мероприятиях учреждения, работников, обучающихся	наличие побед, призовых мест на: федеральном и краевом уровнях муниципальном уровне	15 10
		наличие статуса инновационной площадки, стажировочного центра, пилотного учреждения	наличие статуса на: федеральном и краевом уровнях муниципальном уровне	10 5
		выполнение мероприятий по реализации региональных проектов национального проекта «Образование» в соответствии с распорядительными актами Управления образования Администрации ЗАТО г. Зеленогорска	выполнение мероприятий в установленный срок	5
	Обеспечение информационной открытости учреждения	ведение официального сайта учреждения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» в соответствии с законодательством, информация обновляется не реже одного раза в неделю	отсутствие замечаний по итогам проверок Управления образования	5
3.	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Результаты качества образования обучающихся (для руководителей общеобразовательных учреждений)	отсутствие обучающихся, имеющих академическую задолженность	отсутствие	10
	Создание условий для повышения профессиональной компетентности работников	выполнение плана-графика повышения квалификации работников учреждения	выполнение	5
	Организация работы по профилактике правонарушений	отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	отсутствие правонарушений	5

<*>Без учета повышающих коэффициентов.

1.2. Заместитель директора по УВР

№ п/п	Критерии оценки эффективности деятельности по видам выплат	Условия		Размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, % <*>
		наименование	индикатор	
1.	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Функционирование учреждения в соответствии с требованиями законодательства	отсутствие замечаний (нарушений), выявленных во время плановых и внеплановых проверок контролирующими (надзорными) органами, учредителем, главным распорядителем средств местного бюджета, или устранение замечаний (нарушений)	отсутствие замечаний (нарушений) или устранение замечаний (нарушений) в установленный срок	10
		отсутствие обоснованных обращений (объективных жалоб) граждан о качестве предоставляемых услуг	отсутствие обращений (жалоб)	5
		отсутствие травм и несчастных случаев среди работников или обучающихся	отсутствие фактов	5
	Сохранение стабильных социально-трудовых отношений в учреждении	отсутствие обоснованных обращений (объективных жалоб) работников учреждения по обеспечению условий труда в соответствии с трудовым законодательством	отсутствие обращений (жалоб)	5
2.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Результаты выполнения задач, определенных отраслевыми федеральными, краевыми и муниципальными нормативными актами (Национальным проектом «Образование», муниципальной программой «Развитие образования в городе Зеленогорске»): - ведение инновационной работы; - достижения учреждения в федеральных, краевых программах, проектах,	результативность участия в конкурсных мероприятиях учреждения, работников, обучающихся	наличие побед, призовых мест на: федеральном и краевом уровнях муниципальном уровне	15 10
		наличие статуса инновационной площадки, стажировочного центра, пилотного учреждения	наличие статуса на: федеральном и краевом уровнях муниципальном уровне	10 5
		выполнение мероприятий по реализации региональных	выполнение мероприятий в	

	конкурсах	проектов национального проекта «Образование» в соответствии с распорядительными актами Управления образования	установленный срок	5
	Обеспечение информационной открытости учреждения	ведение официального сайта учреждения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» в соответствии с законодательством, информация обновляется не реже одного раза в неделю	отсутствие замечаний по итогам проверок Управления образования	5
3.	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Результаты качества образования обучающихся (для заместителей руководителей общеобразовательных учреждений)	отсутствие обучающихся, имеющих академическую задолженность	отсутствие	10
	Создание условий для повышения профессиональной компетентности работников	выполнение плана-графика повышения квалификации работников учреждения	выполнение	5
	Организация работы по профилактике правонарушений	отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	отсутствие правонарушений	5

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

1.3. Заместитель директора по ОВ

№ п/п	Критерии оценки эффективности деятельности по видам выплат	Условия		Рразмер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, % <*>
		наименование	индикатор	
1.	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Функционирование учреждения в соответствии с требованиями законодательства	отсутствие замечаний (нарушений), выявленных во время плановых и внеплановых проверок контролирующими (надзорными) органами, учредителем, главным распорядителем средств местного бюджета, или устранение замечаний (нарушений)	отсутствие замечаний (нарушений) или устранение замечаний (нарушений) в установленный срок	10
		отсутствие обоснованных обращений (объективных жалоб)	отсутствие обращений	5

		граждан о качестве предоставляемых услуг	(жалоб)	
		отсутствие травм и несчастных случаев среди работников или обучающихся	отсутствие фактов	5
		обеспечение выполнения плана финансово-хозяйственной деятельности муниципального образовательного учреждения, соблюдение законодательства в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд	отсутствие замечаний руководителя, представлений контролирующих (надзорных) органов о выявленных нарушениях	10
	Сохранение стабильных социально-трудовых отношений в учреждении	отсутствие обоснованных обращений (объективных жалоб) работников учреждения по обеспечению условий труда в соответствии с трудовым законодательством	отсутствие обращений (жалоб)	5
2.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Обеспечение развития учреждения	обеспечение проведения работ по техническому обслуживанию, сезонной подготовки здания, оборудования, территории	выполнение работ в полном объеме, в срок, без замечаний	15
		взаимодействие с другими организациями, учреждениями, ведомствами в целях развития муниципального образовательного учреждения	наличие договора, плана совместной деятельности	5
			проведение совместных мероприятий, реализуемых за отчетный период	5
3.	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Эффективность хозяйственной деятельности учреждения	обеспечение сохранности имущества учреждения	отсутствие преждевременного списания имущества, замечаний по утрате и порче имущества	10
		выполнение планов работы учреждения и отчетов в части подготовки учреждений к оказанию услуг (работ)	100% выполнение	10

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

1.4. Главный бухгалтер

№ п/п	Критерии оценки эффективности деятельности по видам выплат	Условия		Размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, % <*>
		наименование	индикатор	
1.	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Ведение бухгалтерского, налогового учета в соответствии с действующим законодательством, учетной политикой учреждения	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний, претензий со стороны учредителя, руководителя, работников муниципального образовательного учреждения, граждан	отсутствие случаев	20
		отсутствие замечаний надзорных органов к осуществлению финансово-экономической деятельности муниципального образовательного учреждения	отсутствие случаев устранение замечаний в установленные сроки	20 5
2.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Соблюдение сроков, порядка предоставления финансовой отчетности	соответствие нормам законодательства сданных отчетных документов в срок	соблюдение сроков, порядка представления финансовой отчетности	15
	Непрерывное профессиональное развитие	участие в работе курсов, семинаров, конференций, совещаний	количество мероприятий – 1 и более	5
3.	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Эффективность финансово-экономической деятельности	качественный контроль над выполнением платежных обязательств учреждения по заключенным договорам	отсутствие задолженности по оплате заключенных договоров	10
		исполнение плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения не менее чем на 95% от планового назначения	не менее 95%	20

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

Приложение № 9

к Положению об оплате труда
МБОУ "СОШ №169"

Виды и размер персональных выплат директору школы, его заместителям и главному бухгалтеру

№ п/п	Виды персональных выплат	Размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, % <*>
2.	За опыт работы в занимаемой должности <**>:	
	от 1 года до 5 лет	5
	от 5 лет до 10 лет	15
	свыше 10 лет	25

<*> 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).

Приложение № 10
к Положению об оплате труда
МБОУ "СОШ №169"

Критерии оценки эффективности деятельности, условия и размер выплат по итогам работы директору школы, его заместителям и главному бухгалтеру

№ п/п	Критерии оценки эффективности деятельности	Условия осуществления выплат	Размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, % <*>	Периодичность
1.	Результаты выполнения муниципального задания	выполнение муниципального задания не менее чем на 95% от планового значения	10	по итогам работы за год (по итогам отчетного года в 1 квартале года, следующего за отчетным)
2.	Целевое и эффективное использование бюджетных и внебюджетных средств	исполнение плана финансово-хозяйственной деятельности не менее 95% от планового назначения (для муниципальных бюджетных учреждений)	20	
		исполнение сметы не менее 95% от планового назначения (для МКУ ЦОДОУ)	20	
3.	Создание условий для функционирования учреждения в соответствии с требованиями законодательства	наличие подписанного акта муниципальной комиссии о готовности учреждения к новому учебному году	15	по итогам работы за квартал (по итогам 3 квартала текущего года)
4.	Результаты качества образования обучающихся (для руководителей общеобразовательных учреждений)	получение обучающимися аттестатов об основном общем и среднем общем образовании – 100%	20	по итогам работы за квартал (3 квартал текущего года)
5.	Результаты независимой оценки качества условий оказания услуг учреждением	общая сумма баллов по результатам независимой оценки качества условий оказания услуг учреждением не менее 61 балла	15	по итогам работы за год (4 квартал года, в котором проводилась независимая оценка качества)
6.	Привлечение дополнительных источников	наличие привлеченных дополнительных источников	15	по итогам работы за год (4 квартал

	финансирования	финансирования (гранты, внебюджетные средства, платные услуги)		текущего года)
7.	Результаты выполнения плана по устранению недостатков, выявленных в ходе проведения независимой оценки качества условий оказания услуг учреждением	выполнение мероприятий плана по устранению недостатков, выявленных в ходе проведения независимой оценки качества условий оказания услуг учреждением, в установленный планом срок	10	
8.	Создание условий для развития обслуживаемых учреждений в соответствии с уставной деятельностью (для МКУ ЦОДОУ)	участие в реализации приоритетных муниципальных проектов	30	по итогам работы за год (4 квартал текущего года)
9.	Создание условий для развития учреждения в соответствии с федеральными, краевыми, муниципальными проектами и программами	организация и проведение важных работ, мероприятий муниципального, краевого и федерального уровня	40	по итогам работы за квартал (в течение текущего года)

<*> Без учета повышающих коэффициентов.