


СОГЛАСОВАНО

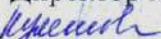
Председатель профкома

 А. С. Ширенко

Протокол № 1 от 09.01.2024

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ Быстрянской СОШ №15

 В.В. Кулешова

приказ № 01-06-4 от 09.01.2024

ПОЛОЖЕНИЕ
О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ БЫСТРЯНЧСКОЙ СРЕДНЕЙ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛА № 15

1. Общие положения

1.1. Положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Быстрянская средняя общеобразовательная школа № 15 (далее – Положение), разработано в соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации, законом Красноярского края от 29.10.2009 г. №9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», постановлением администрации Минусинского района 20.11.2023 №1113-п «Об утверждении Примерного положения «О системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений Минусинского района, подведомственных Управлению образования администрации Минусинского района», и регулирует порядок и условия оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Быстрянская средняя общеобразовательная школа № 15 (далее – Школа), по виду экономической деятельности «Образование» (далее – работники).

1.2. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

1.3. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

2. Порядок, система и условия оплаты труда работников

2.1. Система оплаты труда работников включает в себя следующие элементы оплаты труда:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

2.2. Система оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, для работников устанавливается в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

2.3. Система оплаты труда устанавливается с учетом:

- а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- в) государственных гарантий по оплате труда;
- г) настоящего Положения с учетом вида экономической деятельности;
- д) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

е) профессиональных стандартов.

2.4. Заработная плата работников увеличивается (индексируется) с учетом уровня потребительских цен на товары и услуги, в соответствии с законодательством Российской Федерации, Красноярского края, муниципальными правовыми актами.

2.5. Работникам в случаях, установленных настоящим Положением, осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

3. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы

3.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы конкретным работникам (кроме педагогических работников) устанавливаются в соответствии с Приложением 1 к настоящему Положению на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

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»;

от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

3.2. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности «педагогический работник» 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 (в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению);

K – повышающий коэффициент.

Повышающий коэффициент устанавливается по должности «педагогический работник» по следующим основаниям:

№ п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Предельное значение повышающего коэффициента
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 организаций	35%
	для педагогических работников дошкольных образовательных организаций	50%
	для педагогических работников прочих образовательных организаций	20%

3.3. Расчет повышающего коэффициента производится по формуле: $K = K_1 + K_2$, где:

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

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

4. Выплаты компенсационного характера

4.1. Порядок установления выплат компенсационного характера, их виды и размеры определяются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

4.2. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

- выплаты за работу в сельской местности.

4.3. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры выплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются по результатам проведения специальной оценки условий труда в трудовых договорах работников.

4.4. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются настоящим примерным положением в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

4.5. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников 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.

4.6. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации и Красноярского края, и составляют 30% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

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

Молодежи (лицам до 30 лет) размер надбавки, указанной в абзаце первом настоящего пункта, увеличивается на 30 процентов с первого дня работы, если они прожили на территории Красноярского края не менее 5 лет.

4.7. 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):

а) выплата (доплата) за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей); размер выплаты (доплаты) и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

б) выплата (доплата) за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания; размер выплаты (доплаты) и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

в) выплата (доплата) за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором; размер выплаты (доплаты) и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

г) выплата (доплата) за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время, при этом ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра; размер выплаты (доплаты) составляет 35 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника, часовой ставки заработной платы работника, расчет части оклада (должностного оклада) за час работы работника, часовой ставки заработной платы работника определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на количество рабочих часов по календарю в данном месяце.

д) повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни; выплата (доплата) осуществляется в следующих размерах:

одинарной дневной или часовой ставки заработной платы (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх ставки заработной платы, оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

двойной дневной или часовой ставки заработной платы (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх ставки заработной платы, оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Увеличение размера выплаты (доплаты) осуществляется в соответствии с трудовым договором с работником;

е) повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы полуторный размер часовой ставки заработной платы (части оклада (должностного оклада) за час работы работника) за каждый час работы сверх часовой ставки заработной платы (части оклада (должностного оклада) за час работы работника), а за последующие часы – двойной размер.

Иные виды и размеры компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) устанавливаются в соответствии с Приложением № 2 к настоящему Положению. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу, должностному окладу без учета повышающих коэффициентов.

4.8. В соответствии с законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников 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.

4.9. Конкретные размеры выплат компенсационного характера для каждого работника устанавливаются в трудовых договорах.

5. Выплаты стимулирующего характера

5.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников к качественным результатам труда, а также поощрение за выполненную работу.

Работникам по решению директора в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Школы, а также средств от иной приносящей доход деятельности направленных Школой в установленном порядке на стимулирующие выплаты работникам, могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

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

5.1.2. выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

5.1.3. выплаты за качество выполняемых работ;

5.1.4. персональные выплаты: за опыт работы; за сложность, напряженность и особый режим работы; в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам; в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда); в целях обеспечения региональной выплаты;

5.1.5. специальная краевая выплата;

5.1.6. выплаты по итогам работы.

5.2. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач устанавливаются с целью стимулирования работников к улучшению качества трудовой деятельности, решению поставленных задач, достижению положительных результатов в деятельности Школы.

5.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью стимулирования работников к совершенствованию профессиональной деятельности, проявлению инициативы, новаторства, выполнению большего объема работы с меньшими затратами, повышению личного вклада в деятельность Школы.

5.4. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью стимулирования работников на достижение более высоких показателей результатов труда.

5.5. Виды, условия, размер выплат стимулирующего характера, критерии оценки результативности и качества труда работников Школы, за исключением персональных выплат, выплат по итогам работы, специальной краевой выплаты устанавливаются работодателем ежемесячно с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников, согласно Приложению №6 к настоящему Положению.

5.6. Размеры персональных выплат: за опыт; за сложность, напряженность и особый режим работы работникам устанавливаются от оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов, к ставке заработной платы в соответствии с приложением №7 к настоящему Положению.

5.6.1. Персональные выплаты в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам до 35 лет, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования, а также впервые заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовой договор с учреждением по основному месту работы на должность соответствующую специальности в размере 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Данная персональная выплата устанавливается сроком на пять лет с момента окончания высшего или среднего профессионального учебного заведения.

5.6.2. Персональные выплаты, в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), производят работникам Школы, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже

размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

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

5.6.3. Персональная выплата в целях обеспечения региональной выплаты предоставляется работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) ниже размера заработной платы, установленного настоящим пунктом.

Для целей расчета региональной выплаты размер заработной платы составляет 30 788 рублей.

Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, и месячной заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы, установленного настоящим пунктом, исчисленного пропорционально отработанному времени, установить региональную выплату, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

Для целей настоящего пункта при расчете региональной выплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника с учетом доплаты до размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (в случае ее осуществления).

Региональная выплата включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Размеры заработной платы для расчета региональной выплаты включают в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Наличие условий предоставления персональных выплат в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), персональных выплат в целях обеспечения региональной выплаты проверяется учреждением ежемесячно при начислении заработной платы. Дополнительные письменные основания предоставления указанных персональных выплат не требуются.

5.6.4. Специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда работника.

Работникам по основному месту работы ежемесячно предоставляется специальная краевая выплата. Максимальный размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет 3000,00 рублей.

Работникам по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально отработанному работником времени.

На выплату, установленную настоящим пунктом, начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями.

5.6.4.1. В месяце, в котором производятся начисления исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемые за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, размер специальной краевой выплаты руководителю учреждения, его заместителю/ работникам Школы увеличивается на размер, рассчитываемый по формуле:

$$\text{СКВув} = \text{Отп} \times \text{Кув} - \text{Отп}, (1)$$

где:

СКВув – размер увеличения специальной краевой выплаты, рассчитанный с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями;

Отп – размер начисленных выплат, исчисляемых исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемых за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности;

Кув – коэффициент увеличения специальной краевой выплаты.

В случае, когда при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 1 января 2024 года, Кув определяется по формуле:

$$\text{Кув} = (\text{Зпф1} + (\text{СКВ} \times \text{Кмес} \times \text{Крк}) + \text{Зпф2}) / (\text{Зпф1} + \text{Зпф2}), (2)$$

где:

Зпф1 – фактически начисленная заработная плата работника учреждения, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

Зпф2 – фактически начисленная заработная плата работника учреждения, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период с 1 января 2024 года;

СКВ – специальная краевая выплата;

Кмес – количество месяцев, учитываемых при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

Крк – районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях края с особыми климатическими условиями.

Настоящий подпункт действует до 31 декабря 2024 года включительно.

5.7. Выплаты по итогам работы.

5.7.1. Выплаты по итогам работы (за год) в виде премирования осуществляются по решению работодателя при наличии экономии фонда оплаты труда, в соответствии с Приложением № 8

к настоящему Положению, и оформляются соответствующим приказом. Информация по сложившейся экономии доводится до управления образования администрации Минусинского района.

5.7.2. Размер выплаты по итогам работы (за год) осуществляется в соответствии с пунктом 5.12. настоящего положения.

5.7.3. Выплаты по итогам работы (за год) выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При осуществлении выплат по итогам работы (за год) учитывается выполнение следующих критериев:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качество подготовки и проведения мероприятий, связанных с деятельностью учреждения;
- качество подготовки и своевременность сдачи отчетности;
- непосредственное участие работника в выполнении важных работ, мероприятий.

5.8. Конкретный размер выплат стимулирующего характера за исключением персональных выплат, выплат по итогам работы, устанавливается в абсолютном размере в соответствии с балльной оценкой в следующем порядке.

Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику, определяется по формуле:

$$C_i = C_{1\text{балла}} * B_i * k_i,$$

где:

C_i – размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику организации в плановом периоде;

$C_{1\text{балла}}$ – стоимость 1 балла для определения размера стимулирующих выплат на плановый период;

B_i – количество баллов по результатам оценки труда i -го работника, исчисленное в суммовом выражении по количественным показателям критериев оценки за истекший месяц;

k_i – коэффициент, учитывающий осуществление «балльных» выплат i -му работнику, занятому по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, пропорционально отработанному i -м работником времени.

Расчет и пересчет $C_{1\text{балла}}$ осуществляется по формуле:

$$C_{1\text{балла}} = (Q_{\text{стим}} - Q_{\text{стим}}^{\text{рук, замрук}}) / \sum_{i=1}^n B_i^{\text{max}},$$

где:

$Q_{\text{стим}}$ – сумма средств, предназначенных для осуществления выплат стимулирующего характера работникам учреждения, за исключением персональных выплат стимулирующего характера, в плановом периоде (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

$Q_{стим}^{рук, замрук}$ – сумма средств, предназначенных для осуществления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения, его заместителям в плановом периоде (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

B_i^{max} – максимально возможное количество баллов за плановый период по результатам оценки i -го работника, рассчитанное в соответствии с настоящим Положением.

n – количество штатных единиц в соответствии со штатным расписанием учреждения.

$Q_{стим}$ рассчитывается по формуле:

$$Q_{стим} = Q_{зн} - Q_{штат} - Q_{перс} - Q_{омн}$$

где:

$Q_{зн}$ – сумма средств, предусмотренных в бюджетной смете учреждения на плановый период по показателю выплат «Заработная плата», состоящая из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

$Q_{штат}$ – сумма средств, предусмотренная штатным расписанием учреждения на оплату труда работников на плановый период, состоящая из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного характера (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

$Q_{перс}$ – сумма средств на выплату персональных стимулирующих выплат работникам на плановый период, рассчитанная в соответствии с настоящим Положением (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями, за исключением персональных выплат в целях обеспечения заработной платы работника на уровне минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), в целях обеспечения региональной выплаты).

$Q_{омн}$ – сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия за первые три дня временной нетрудоспособности, оплата служебных командировок (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями).

$Q_{омн}$ рассчитывается по формуле:

$$Q_{омн} = \frac{Q_{зн}}{N_{год}} * N_{омн},$$

где:

$N_{омн}$ – количество дней отпуска, согласно графику отпусков в плановом периоде;

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

r – количество штатных единиц в соответствии со штатным расписанием учреждения.

В случае, если расчёт $Q_{ст.им}$ осуществляется в целях пересчета $C_{1балла}$, то ее расчет осуществляется за вычетом сумм, выплаченных или подлежащих выплате за истекшую часть планового периода.

5.9. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач производятся ежемесячно и выплачиваются при выполнении показателей (критериев) оценки важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач согласно Приложению № 6 к настоящему Положению в пределах фонда оплаты труда.

5.10. Выплаты за качество выполняемых работ производятся ежемесячно при условии отсутствия у работника дисциплинарного взыскания и выполнении показателей (критериев) оценки качества выполняемых работ согласно Приложению №6 к настоящему Положению в пределах фонда оплаты труда.

5.11. Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается по решению работодателя с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников согласно Приложению №6 к настоящему Положению.

5.12. Размер выплаты по итогам работы (за год), осуществляемой конкретному работнику Учреждения, определяется по формуле:

$$C_i^{год} = C_{1балла}^{год} * B_i^{год} * k_j,$$

где:

$C_i^{год}$ – размер выплаты по итогам работы (за год), осуществляемой i-му работнику Учреждения;

$C_{1балла}^{год}$ – стоимость 1 балла для определения размеров выплаты по итогам работы (за год);

$B_i^{год}$ – количество баллов по результатам оценки труда i-го Учреждения органа, исчисленное в суммовом выражении по количественным показателям критериев оценки выплаты по итогам работы (за год);

k_j – коэффициент, учитывающий осуществление выплат по итогам работы (за год) j-му работнику Учреждения принятому и (или) уволенному в течение календарного года, пропорционально отработанному j-м работником Учреждения времени.

$C_{1балла}^{год}$ рассчитывается по формуле:

$$C_{1балла}^{год} = \frac{\text{Э}}{\sum_{i=1}^m B_i^{год} * k_j},$$

где:

Э – экономия фонда оплаты труда Учреждения по итогам финансового года (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

m – фактическая численность работников Учреждения, работавших в календарном году, по итогам работы в котором осуществляется выплата.

5.12.1. Выплаты по итогам работы (за год) производятся с учетом личного вклада работника в результаты деятельности учреждения, оцениваемого в баллах согласно Приложению №8 к настоящему Положению.

5.12.2. Выплаты по итогам работы (за год) работникам, занимающим должности в порядке внутреннего совместительства, выплачиваются только по основной должности (работе).

5.12.3. Выплаты по итогам работы (за год) работникам Школы, принятым и (или) уволенным в течение календарного года, производятся за фактически отработанное время.

5.13. Абсолютный размер персональных стимулирующих выплат: за опыт; за сложность, напряженность и особый режим работы; в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, установленных в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, исчисляется из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника без учета иных повышений, доплат, надбавок, выплат.

5.14. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера работникам осуществляется ежемесячно с учетом мнения рабочей группы по установлению стимулирующих выплат, образованной в Школе (далее - рабочая группа).

5.15. Ответственное лицо, назначенное приказом директора, представляет в рабочую группу аналитическую информацию о показателях рабочей деятельности работников, являющуюся основанием для установления размера стимулирующих выплат, премирования работников.

5.16. Работники имеют право присутствовать на заседании рабочей группы и давать необходимые пояснения.

5.17. Рабочая группа может рекомендовать установление стимулирующих выплат и их размер открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов рабочей группы. Решение рабочей группы оформляется протоколом. С учетом мнения рабочей группы директор издает приказ об установлении стимулирующих выплат.

5.18. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат раздельно.

6. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

6.1. Работникам Школы в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

6.2. Единовременная материальная помощь работникам Школы оказывается по решению директора Школы в связи с бракосочетанием, с рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

6.3. Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 6.2 настоящего Положения.

6.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам производится на основании приказа директора Школы с учетом мнения профсоюзного комитета (при его наличии).

7. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ И ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ

7.1. Заработная плата руководителя, заместителя руководителя, руководителя и заведующего филиалом включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Размер должностного оклада руководителя устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы основного персонала возглавляемого им учреждения.

7.3. Размер должностного оклада заместителя руководителя устанавливается руководителем на 10-30 процентов ниже размеров должностного оклада руководителя.

Размер должностного оклада руководителя и заведующего филиалом устанавливается руководителем на 10-30 процентов ниже размеров должностного оклада руководителя.

7.3.1. Должностные оклады устанавливаются с учетом ведения преподавательской

(педагогической) работы в объеме:

10 часов в неделю - директорам начальных общеобразовательных учреждений с количеством обучающихся до 50 человек, вечерних (сменных) общеобразовательных учреждений с количеством учащихся до 80 (в поселках - до 100 человек);

3 часа в день - заведующим дошкольными образовательными учреждениями с 1 - 2 группами (кроме учреждений, имеющих одну или несколько групп с круглосуточным пребыванием детей).

Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, может осуществляться как в основное рабочее время, так и за его пределами в зависимости от ее характера и качества выполнения работы по основной должности.

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

- при высшей квалификационной категории - на 20%;
- при первой квалификационной категории - на 15%.

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

7.4. Руководителю, заместителю руководителя, руководителю и заведующему филиала устанавливаются выплаты компенсационного характера в порядке, размерах и условиях, предусмотренных разделом 4 настоящего Положения, а также осуществляется выплата единовременной материальной помощи в размерах и на условиях, предусмотренных разделом 6 настоящего Положения.

7.5. Руководителю, заместителю руководителя, руководителю и заведующему филиала в пределах средств на оплату труда, (в том числе в пределах средств направленных учреждением, поступающих от иной приносящей доход деятельности), могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

7.5.2. выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

7.5.3. выплаты за качество выполняемых работ;

7.5.4. персональные выплаты;

7.5.5. специальная краевая выплата;

7.5.6. выплаты по итогам работы.

7.6. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю осуществляется ежемесячно (или ежеквартально) с учетом мнения рабочей группы по установлению стимулирующих выплат, образованной управлением образования администрации Минусинского района (далее - рабочая группа) и устанавливается в соответствии с приказом руководителя Управления образования администрации Минусинского района.

7.7. Управление образования администрации Минусинского района представляет в рабочую группу аналитическую информацию о показателях деятельности Школы, в том числе информацию органов самоуправления образовательных учреждений (общественных советов Учреждений), являющуюся основанием для премирования руководителей.

7.8. Руководитель имеют право присутствовать на заседании рабочей группы и давать необходимые пояснения.

7.9. Рабочая группа может рекомендовать установление стимулирующих выплат и их размер открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов рабочей группы. Решение рабочей группы оформляется протоколом. С учетом мнения рабочей группы, руководитель управления образования администрации Минусинского района издает приказ об установлении стимулирующих выплат.

7.10. Стимулирующие выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ руководителю, заместителю руководителя, устанавливаются с учетом критериев оценки результативности и качества деятельности учреждения.

7.11. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат отдельно.

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности Школы для руководителя и его заместителей определяются согласно приложению № 3 к настоящему Положению.

7.12. Персональные выплаты устанавливаются в соответствии с Приложением №4 к настоящему Положению.

7.13. Специальная краевая выплата предоставляется в порядке, установленном подпунктом 5.6.4 настоящего Положения.

7.14. При выплатах по итогам работы учитываются:

- степень освоения выделенных бюджетных средств;
- проведение ремонтных работ;
- подготовка Школы к новому учебному году;
- участие в инновационной деятельности;
- организация и проведение важных работ, мероприятий;
- успешное и добросовестное исполнение руководителем, заместителем руководителя, своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качество подготовки и проведения мероприятий, связанных с деятельностью Школы;
- качество подготовки и своевременность сдачи отчетности.

Размеры должностных окладов заместителей руководителей, руководителей и заведующих филиалами устанавливаются директором Школы на 10 - 30 процентов ниже размеров должностных окладов директора без учета увеличения должностного оклада директора при наличии квалификационной категории.

Размер выплат по итогам работы руководителю и его заместителям, руководителям и заведующим филиалами определяется согласно приложению № 5 к настоящему Положению.

7.15. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат, специальной краевой выплаты и выплат по итогам работы, руководителю, его заместителям, руководителям и заведующим филиалами устанавливаются сроком на три месяца в процентах от должностного оклада.

7.16. Заместителям директора, руководителям и заведующим филиалами размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом директора сроком не более чем на 3 месяца.

7.17. Выплаты по итогам работы:

7.17.1. Выплаты по итогам работы (за год) осуществляются, с целью поощрения руководителя, заместителя руководителя, руководителям и заведующим филиалами за общие результаты труда по итогам работы, и устанавливаются в соответствии с Приложением №5 к Положению.

7.17.2 Оценка выполнения критериев в отношении руководителя осуществляется управлением образования администрации Минусинского района, с изданием приказа об установлении выплаты по итогам работы (за год) с учетом мнения руководителя управления образования администрации Минусинского района.

7.17.3 Оценка выполнения критериев в отношении заместителя руководителя, руководителя и заведующего филиалами осуществляется директором Школы, с изданием приказа об установлении выплаты по итогам работы (за год).

7.17. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителя, руководителей и заведующих филиалами, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, руководителей и заведующих филиалами) утвержден в кратности не превышающей – 3,1.

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ),
СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ МБОУ БЫСТРЯНСКОЙ СОШ № 15**

**1. Профессиональные квалификационные группы должностей
работников образования**

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки зарabотной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
Вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части		3849,00
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень	Дежурный по режиму; младший воспитатель	4053,00
2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	4498,00
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	при наличии среднего профессионального образования	6649,00
	при наличии высшего профессионального образования	7569,00
2 квалификационный уровень инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер преподаватель	при наличии среднего профессионального образования	6961,00
	при наличии высшего профессионального образования	7926,00
3 квалификационный уровень воспитатель, мастер производственного обучения,	при наличии среднего профессионального образования	7623,00

методист, педагог-психолог, старший инструктор- методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер преподаватель	при наличии высшего профессионального образования	8683,00
4 квалификационный уровень Преподаватель, преподаватель организатор основ ОБЖ, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед.	при наличии среднего профессионального образования	8341,00
	при наличии высшего профессионального образования	9505,00

2. Профессиональная квалификационная группа
"Общепрофессиональные должности служащих"

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"	
1 квалификационный уровень архивариус, делопроизводитель, кассир, машинистка, секретарь, секретарь-машинистка, табельщик;	4053,00
2 квалификационный уровень Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	4276,00
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"	
1 квалификационный уровень диспетчер; инспектор по кадрам; лаборант; оператор диспетчерской службы секретарь руководителя, техник по защите информации, техник-программист.	4498,00
2 квалификационный уровень заведующий хозяйством; Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший". Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутри должностная категория	4943,00

3 квалификационный уровень библиотекарь с с/о Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутри должностная категория	5431,00
4 квалификационный уровень механик; начальник автоколонны. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий" библиотекарь с в/о	6854,00
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"	
1 квалификационный уровень аудитор; бухгалтер; бухгалтер-ревизор; документовед; инженер; инженер по защите информации; инженер по охране труда; инженер-программист (программист); инженер-технолог (технолог); психолог; специалист по защите информации; специалист по кадрам; экономист; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; экономист по договорной и претензионной работе; экономист по материально-техническому снабжению; экономист по планированию; экономист по сбыту; экономист по финансовой работе;	4943,00
2 квалификационный уровень Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутри должностная категория	5431,00
3 квалификационный уровень Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутри должностная категория	5961,00
4 квалификационный уровень Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	7167,00

3. Профессиональные квалификационные группы
общеотраслевых профессий рабочих

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"	
1 квалификационный уровень Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3	3481,00

<p>квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства"; гардеробщик; дворник; дезинфектор; истопник; кастелянша; кладовщик сторож (вахтер), уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий; машинист по стирке белья, кочегар, оператор котельной, дворник, сторож, рабочий по Коз, подсобный рабочий, истопник.</p>	
<p>2 квалификационный уровень Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)</p>	3649,00
<p>Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"</p>	
<p>1 квалификационный уровень Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства"; водитель автомобиля кочегар, оператор котельной, рабочий по Коз, подсобный рабочий, истопник. Повар.</p>	4053,00
<p>2 квалификационный уровень Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства", водитель, оператор котельной</p>	4943,00
<p>3 квалификационный уровень Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства" инженер Кип иА, шеф повар</p>	5431,00
<p>4 квалификационный уровень Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особоответственные работы)</p>	6542,00

4. Должности руководителей структурных подразделений

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений *	
1 квалификационный уровень Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	9888,00
2 квалификационный уровень Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования; старший мастер образовательного учреждения (подразделения) начального и/или среднего профессионального образования	10629,00
3 квалификационный уровень Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования	11467,00
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"	
2 квалификационный уровень заведующий хозяйством; Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший". Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутриведомственная категория	4943,00
3 квалификационный уровень Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутриведомственная категория	5431,00

4 квалификационный уровень механик; начальник автоколонны. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	6854,00
5 квалификационный уровень Начальник гаража; начальник (заведующий) мастерской; начальник ремонтного цеха; начальник смены (участка); начальник цеха (участка)	7742,00
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"	
5 квалификационный уровень Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	8367,00
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"	
1 квалификационный уровень Начальник инструментального отдела начальник отдела (лаборатории, сектора) по защите информации; начальник планово-экономического отдела; начальник производственной лаборатории производственного отдела; начальник технического отдела; начальник финансового отдела; начальник центральной заводской лаборатории; начальник юридического отдела	8993,00
2 квалификационный уровень Главный (аналитик; диспетчер, конструктор, металлург, метролог, механик, сварщик, специалист по защите информации, технолог, эксперт; энергетик).	10418,00
3 квалификационный уровень Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	11219,00

5. Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами

Должность	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Заведующий библиотекой	8367,00
Художественный руководитель	8565,00
Заведующий филиалом	12556,00
Руководитель филиала (не имеющий дошкольную ступень)	13587,00
Руководитель филиала (имеющий дошкольную ступень)	17325,00

**ВИДЫ И РАЗМЕРЫ
КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ ЗА РАБОТУ В УСЛОВИЯХ, ОТКЛОНЯЮЩИХСЯ
ОТ НОРМАЛЬНЫХ (ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ РАБОТ В ДРУГИХ УСЛОВИЯХ,
ОТКЛОНЯЮЩИХСЯ ОТ НОРМАЛЬНЫХ)**

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Предельный размер баллов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	за работу в специальных (коррекционных) классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития) <*>	20
2	руководителям образовательных учреждений, имеющих специальные (коррекционные) классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении	15
3	педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому обучающихся, осваивающих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования и нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные учреждения (при наличии соответствующего медицинского заключения), за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях	20
4	женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов)	30
5	водителям автомобилей, за ненормированный рабочий день	25
6	за работу в группах оздоровительной направленности в дошкольных образовательных учреждениях	20
7	выплата за работу в сельской местности специалистам	25

<*> 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.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются работнику ежегодно до начала учебного года.

Приложение 3
к Положению
о системе оплаты труда работников
МБОУ Быстрянской СОШ № 15

ВИДЫ ВЫПЛАТ
СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, РАЗМЕР И УСЛОВИЯ ИХ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ,
КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
УЧРЕЖДЕНИЙ ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ И ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ.

а) общеобразовательные учреждения (начального общего, основного общего, среднего общего образования)

Должность	Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Предельный размер баллов к окладу, (должностному окладу), ставке заработной платы <*>
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Руководитель учреждения, заместитель руководителя (кроме дошкольной ступени), руководитель филиала (имеющий дошкольную ступень), руководитель филиала (не имеющий дошкольную ступень)	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Обеспечение стабильного функционирования учреждения	Организация питания на качественном уровне	Отсутствие подтвержденных жалоб	3 %
		Объективность результатов обучения по результатам внешних экспертиз (ВПр, ГИА)	Объективность результатов выше 85%	5 %
		Организация летнего отдыха обучающихся на высоком уровне	Отсутствие подтвержденных жалоб, положительное заключение по результатам выезда специалиста УО	3 %
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Обеспечение развития учреждения	Проведение мероприятия муниципального уровня на базе ОО	Наличие публикации в сети Интернет о проведенном мероприятии	2 %	

		Отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	Отсутствие вызова на КДН и иные органы профилактики обучающихся по поводу совершенных правонарушений	2 %
		Своевременность предоставления запрашиваемой документации	Отсутствие нарушений по срокам предоставления информации	10 %
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Результативность деятельности учреждения	Представление опыта работы ОО на различных уровнях	Наличие информации о представлении опыта в СМИ, наличие подтверждающих документов (сертификатов, дипломов и пр.)	5 %
	Эффективность управления коллективом	Проведение открытого районного мероприятия по актуальным вопросам развития образования силами ОО	Проведение мастер-классов, семинаров и иных форм мероприятий методической направленности	10 %
		Организация результативного участия обучающихся во Всероссийской олимпиаде школьников и иных очных олимпиадах и конкурсах различного уровня	Наличие призового места по итогам очного этапа олимпиад, конкурсов различных уровней	Мун – 3% Рег – 5%
Организация результативного участия в конкурсах профессионального мастерства		Наличие призового места сотрудника ОО в конкурсе «Учитель года», обучающегося ОО в конкурсе «Ученик года»	2%+2%	

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

б) дошкольные образовательные учреждения

Должность	Критерии оценки результативности и качества деятельности и учреждения	Условия		Предельный размер баллов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы <*>
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Руководитель организации, заведующий филиалом, заместитель руководителя общеобразовательного учреждения (дошкольная ступень)	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Обеспечение стабильного функционирования учреждения	Обеспечение безопасных и комфортных условий для организации образовательного процесса и содержания воспитанников в учреждении	1. Отсутствие предписаний контролирующих органов	10%
			2. Отсутствие травм, несчастных случаев	5%
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Обеспечение развития учреждения	Организация участия педагогов, обучающихся в региональных, межрегиональных, всероссийских, международных конкурсах, мероприятиях	Наличие призового места на муниципальном, региональном, всероссийском уровнях	5%
			Наличие программы (проекта) развития образовательной организации, получившее положительное заключение экспертов	5%
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Результативность деятельности и	Реализация программы сопровождения (адаптированной,	Наличие положительной динамики результатов у	10%

	учреждения	индивидуальной программы)	воспитанников	
	Эффективность управление коллективом	отсутствие замечаний надзорных органов в части нарушений трудового законодательства	0	5%
		отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций в учреждении	0	3%

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

**РАЗМЕР
ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ РУКОВОДИТЕЛЯМ И ЗАМЕСТИТЕЛЯМ, РУКОВОДИТЕЛЯМ
И ЗАВЕДУЮЩИМ ФИЛИАЛОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ**

№ п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу) <*>
1.	сложность, напряженность и особый режим работы:	
	наличие филиалов: до 3-х (включительно) свыше 3-х	30% 60%
	за обеспечение централизации учетных работ, внедрение передовых форм и методов учета, усиление контрольных функций в образовательных учреждениях, эффективную и оперативную работу в специализированных учреждениях по ведению бухгалтерского учета	60%
	за результативное руководство структурными подразделениями в целях их стабильной и эффективной работы в учреждениях по обеспечению жизнедеятельности муниципальных образовательных учреждений	60%
	за работу по развитию семейных форм воспитания в центрах развития семейных форм воспитания	60%
2	опыт работы в занимаемой должности <*>:	
	от 1 года до 5 лет <***> при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	5% 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 лет до 10 лет <***> при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	15% 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).

Приложение № 5
к Положению
о системе оплаты труда работников
МБОУ Быстрянской СОШ № 15

**РАЗМЕР ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ ЗА ГОД РУКОВОДИТЕЛЯМ,
ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЯМ, МУНИЦИПАЛЬНЫХ БЮДЖЕТНЫХ И КАЗЕННЫХ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, РУКОВОДИТЕЛЯМ И ЗАВЕДУЮЩИМ
ФИЛИАЛОМ**

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

ВИДЫ, УСЛОВИЯ, РАЗМЕР ВЫПЛАТ
СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ
РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНЫХ БЮДЖЕТНЫХ И КАЗЕННЫХ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

а) Общеобразовательные учреждения (начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования)

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия		Предельное количество баллов <*>
		наименование	индикатор	
Педагогические работники: учитель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Организация проектной и исследовательской деятельности воспитанников	Участие воспитанников в конференциях разного уровня	Представление результатов на конференциях разного уровня	Школьный уровень-1 Муниципальный уровень-2 Региональный уровень-3
			Наличие победителей и призеров	Школьный уровень-3 Муниципальный уровень-5 Региональный уровень-10 (устанавливается на 3 месяца)

	Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями)	Обеспечение работы в соответствии с планом	Председатель комиссии по НСОТ-5 Член комиссии НСОТ-3 Руководитель ШМО-3 Председатель ППО-5
		Участие в работе аттестационной комиссии, экспертной комиссии, психолого-медико-педагогическом консилиуме учреждения, наставническая работа	Постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации	Школьный уровень-3 Муниципальный уровень-5 Региональный уровень-10
	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	Полнота и соответствие нормативным документам	100%	10
	Создание коррекционно-развивающей образовательной среды для работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья	Разработка и реализация индивидуальной программы обучения детей с ограниченными возможностями здоровья	Реализация утвержденных индивидуальных программ обучения детей с ограниченными возможностями здоровья	5 (устанавливается 1 раз в год)
		Сопровождение детей с ограниченными возможностями здоровья	Выполнение рекомендаций психолого-медико-педагогического консилиума в организации образовательного процесса	1
		Включенность обучающихся с ограниченными возможностями здоровья в общешкольные и внешкольные мероприятия	Количество детей с ограниченными возможностями здоровья, включенных в общешкольные мероприятия	1 за каждого обучающегося (устанавливается на месяц)

Педагогические работники: учитель физической культуры	Организация деятельности школьных спортивных клубов	Нормативно-правовая документация школьных спортивных клубов	Поддержание в актуальном состоянии нормативно-правовой документации школьных спортивных клубов	3
		Предоставление отчетности деятельности школьных спортивных клубов	Поддержание в актуальном состоянии раздела школьных спортивных клубов на официальном сайте образовательного учреждения	2
			Отчетность о деятельности школьных спортивных клубов за год (в конце учебного года)	3
			Отчетность по проведению школьных этапов Президентских состязаний и Президентских спортивных игр	3
Педагогические работники: советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	Проведение совещаний с педагогическим коллективом по вопросам воспитания на административных и методических советах	На основе выписки из протоколов, за каждое совещание.		1
	Обеспечение вовлечения обучающихся в творческую деятельность по основным направлениям воспитания;	-участие обучающихся в творческой деятельности;	Не менее 30% от общего количества обучающихся ОО;	До 5

Координация деятельности детских и молодежных формирований, осуществляющих деятельность на базе ОО	-участие обучающихся в днях единых действий Всероссийского календаря образовательных событий, а также всероссийских конкурсах, проектах и мероприятиях различного уровня	не менее 30% школьников из группы риска	До 5
Педагогическая поддержка реализации детских и молодежных инициатив	- реализация педагогических, родительских, детских инициатив	не менее 1 раза в квартал	До 5
Организация отдыха и занятости детей в каникулярный период, организация мероприятий в рамках дней единых действий	-участие школьников в профильных отрядах, сменах в муниципальных организациях отдыха детей;	не менее 20%	5
	-формирование заявок для направления детей в международные и всероссийские детские центры	не менее 20%	5
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу учащихся	Участие школьников в мероприятиях различного уровня	% участвующих от общего числа обучающихся	Школьный уровень-1 Муниципальный уровень-3 Региональный уровень-5

		<p>Качество успеваемости (по результатам итоговых контрольных работ, ВПР, КДР, ГИА-9, ЕГЭ)</p>	<p>Результативность итоговых контрольных работ, КДР, ВПР. Успеваемость – 100% Качество 50-65% 66-80% 81-100%</p>	<p>3 5 7</p>
			<p>ОГЭ Успеваемость – 100% Качество – 45-65% 66-80% 81-100%</p>	<p>5 (1месяц) 10 (3 месяца) 15-20 (6 месяцев)</p>
			<p>ЕГЭ Успеваемость – 100% Качество – 50-66 баллов 66-80 баллов 81-100 баллов</p>	<p>5 (1месяц) 10 (3 месяца) 15-20 (6 месяцев)</p>
		<p>Участие обучающихся в конкурсах, олимпиадах различного уровня</p>	<p>Количество участников конкурсов - не менее 70% (от общего числа обучающихся)</p>	<p>Школьный уровень-1 Муниципальный уровень-3 Региональный уровень-5</p>
			<p>Количество участников олимпиад - не менее 50% (от общего числа обучающихся)</p>	<p>Школьный уровень-1 Муниципальный уровень-3 Региональный уровень-5</p>

			Наличие призеров и победителей	Муниципальный уровень-5 (очно) (дистанционно-2) Региональный уровень -10 (очно) (дистанционно 5) (устанавливается на 3 месяца)
	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	Разработка и реализация проектов и программ	Призовое место в конкурсе проектов и программ	Муниципальный уровень-5 (очно) (дистанционно-2) Региональный уровень -10 (очно) (дистанционно 5) (устанавливается на 3 месяца)
			Презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов Реализация модели наставничества	Статья-2 Выступление-3 Наставничество-5 (за одного наставляемого)
	Работа с одаренными детьми	Подготовка и проведение конкурсов, олимпиад, мероприятий. Ведение базы «Одаренные дети Красноярья»	100%	До 5
	Интенсивный производительный педагогический труд и выполнение смежных	Оформление документов	своевременная сдача документации	До 5
Оформление документации по льготной категории обучающихся (питание)		Своевременная сдача отчетов	10	

	поручений администрации школы	Работа с электронным журналом	Своевременное техническое обеспечение	10
		Работа с базой СОП	Своевременное техническое обеспечение	До 5
		Составление расписания уроков	Своевременное составление и корректировка	10
	Учет численности учеников в классе	Превышение численности обучающихся в классе над нормативной численностью обучающихся в классе	Численность человек	1 за 1 обучающегося
Педагогические работники: советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	Достижения школьников	Участие в мероприятиях, конкурсах, фестивалях, конференциях различного уровня	% участия от общего количества обучающихся	Школьный уровень-1 Муниципальный уровень-3 Региональный уровень-5
	Организация деятельности детских объединений, организаций	Постоянный состав, создание и реализация социальных проектов, программ	За каждый проект, программу	5
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Освоение информационных технологий и применение их в практике работы с детьми	Использование в работе цифровой образовательной системы «Моя школа»	3
		Выстраивание образовательного процесса в соответствии с программой над предметного содержания, в сетевой	Наличие программы	10

		форме		
	Создание коррекционно-развивающей образовательной среды для работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья	Разработка и реализация индивидуальной программы обучения детей с ограниченными возможностями здоровья	Реализация индивидуальной программы обучения интегрированных детей	5 (1 раз в год)
		Сопровождение детей с ограниченными возможностями здоровья	Выполнение рекомендаций психолого-медико-педагогического консилиума в организации образовательного процесса	1
		Включенность в общешкольные и внешкольные мероприятия	Количество детей с ограниченными возможностями здоровья, включенных в общешкольные мероприятия	1 за каждого обучающегося
Педагогические работники: советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	-Участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Внедрение новых форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов	Школьный уровень-1 Муниципальный уровень-3 Региональный уровень-5
	Выстраивание взаимодействия с классными руководителями, родительской общественностью, руководителями детских/молодежных формирований, консультационная и методическая помощь	-освоение классными руководителями, педагогами современных видов и форм воспитательной работы с классом; - создание и пополнение банка лучших практик воспитания и социализации детей и подростков;		1

	руководителю ОО, педагогам, обучающимся в рамках направлений деятельности РДШ			
Педагогические работники: педагог-психолог, социальный педагог	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	5
		Проведение мероприятий для родителей воспитанников	Проведение одного мероприятия	3
	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	Школьный уровень-1 Муниципальный уровень-3 Региональный уровень-5
Призовое место в конкурсе проектов и программ, получение гранта			Школьный уровень-3 Муниципальный уровень-5(очно) (дистанционно-2) Региональный уровень-10(очно) (дистанционно-5) (устанавливается на 3 месяца)	
Презентация результатов работы в форме статьи, выступления на			Статья-2 Выступление-3	

			форумах педагогов. Реализация модели наставничества	Наставничество-5 (за одного наставляемого)
		Адаптация вновь поступивших воспитанников, благоприятный психологический климат	Уменьшение числа конфликтных ситуаций среди обучающихся, воспитанников	1
	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 в течение учебного года	1
			Работа с детьми группы риска. Работа с семьями СОП.	5 (за 1 семью)
			Работа с базой СОП	5
Педагогические работники: воспитатель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Отсутствие самовольных уходов воспитанников	Отсутствие поданных заявлений в органы внутренних дел по розыску воспитанников	0	5
	Отсутствие правонарушений, совершенных воспитанниками	Отсутствие воспитанников, состоящих на учете в органах внутренних дел, комиссии по делам несовершеннолетних и защите прав	0	5
	Привитие норм и правил совместного проживания воспитанников (поведения и общения)	Отсутствие случаев нарушения дисциплины	0	1

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Достижения воспитанников	Участие в краевых, всероссийских, международных соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах	Процент участвующих от общего числа обучающихся	Школьный уровень-1 Муниципальный уровень-3 Региональный уровень-5
		Ведение портфолио воспитанников	До 5
		Призовое место	Школьный уровень-3 Муниципальный уровень-5(очно) (дистанционно-2) Региональный уровень-10(очно) (дистанционно-5) (устанавливается на 3 месяца)
Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	Отсутствие травм, несчастных случаев, вредных привычек у воспитанников	0	2
Эффективность работы по созданию коллектива	Социально-психологический климат в коллективе, способствующий мотивации к обучению, эффективному разрешению конфликтов, адекватной самооценке	Высокие показатели обучения воспитанников, отсутствие конфликтов	1
Выплаты за качество выполняемых работ			
Высокий уровень педагогического мастерства при	Выстраивание воспитательного процесса в соответствии с программой воспитания коллектива воспитанников	Наличие программы воспитания	2

	организации воспитательного 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	До 10
Педагог дополнительного образования, педагог-организатор	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	5
	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100%	До 10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Достижения воспитанников	Участие в соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах различного уровня	% участвующих от общего числа обучающихся	Школьный уровень-1 Муниципальный уровень-3 Региональный уровень-5
Призовое место			Школьный уровень-3 Муниципальный уровень-5(очно) (дистанционно-2) Региональный уровень-10(очно) (дистанционно-5)	

				(устанавливается на 3 месяца)
	Организация деятельности детских объединений, организаций	Постоянный состав, создание и реализация социальных проектов, программ	За каждый проект, программу	5
	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	Школьный уровень-1 Муниципальный уровень-3 Региональный уровень-5
Педагог-библиотекарь	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Создание системы работы по повышению мотивации воспитанников к чтению	Количество воспитанников и работников учреждения, пользующихся фондом библиотеки	80%	5
	Совершенствование информационно-библиотечной системы учреждения	Создание программы развития информационно-библиографического пространства учреждения	Наличие программы развития	5
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Сохранность библиотечного фонда учреждения	Количество списываемой литературы библиотечного фонда	Менее 20% фонда Работа с обменным фондом	5 (1 раз в 3 месяца) 10 (2 раза в год)

	Осуществление текущего информирования коллектива педагогов и воспитанников	Проведение уроков информационной культуры	1 раз в четверть	3
		Проведение дней информирования	1 раз в четверть	3
	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	До 10
делопроизводитель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Своевременная подготовка локальных нормативных актов учреждения, финансово-экономических документов	Соответствие нормам действующего законодательства	100%	30
	Оформление документов для участия в краевых и федеральных программах, проектах, конкурсах	Соответствие заданным нормам	100%	30
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Осуществление юридических консультаций для	Отсутствие конфликтов в учреждении	0	30

	воспитанников и работников учреждения			
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Создание в учреждении единых требований к оформлению документов, системы документооборота	Наличие регламентов по созданию внутренних документов	Соблюдение регламентов	30
Повар	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзирающих органов	Отсутствие предписаний контролирующих органов	0	40
			Устранение предписаний в установленные сроки	20
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Снижение уровня заболеваемости обучающихся, воспитанников	Снижение количества заболевших воспитанников	Отсутствие вспышек заболеваний	20
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Качество приготовления пищи, эстетическое оформление блюд	Отсутствие жалоб, отказов детей от приема пищи	0	40
Оператор котельной, рабочий по	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Соблюдение санитарно-	Отсутствие замечаний надзорных	0	30

комплексному обслуживанию и ремонту здания, дворник, подсобный рабочий, сторож, уборщик служебных помещений	гигиенических норм, правил техники безопасности, правил дорожного движения	органов, аварий		
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Участие в мероприятиях учреждения	Проведение праздников для воспитанников	Постоянно	30
	Осуществление дополнительных работ	Погрузочно-разгрузочные работы	Постоянно	30
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Благоустройство территории учреждения	Зеленая зона, ландшафтный дизайн	Наличие	30
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Организация работы по соблюдению правил техники безопасности жизнедеятельности	Проведение инструктажей с учащимися и работниками школы	Контроль за ведением классной и школьной документации по проведению инструктажей	2
		Контроль за безопасностью в образовательном процессе оборудования, приборов, технических средств обучения	Наличие актов осмотра оборудования, приборов, технических средств обучения	5
	Взаимодействие с учреждениями и организациями	Разработка плана гражданской обороны учреждения	Наличие плана	10
		Организация занятий по гражданской обороне	Проведение учений 2 раза в год	3

	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Достижения обучающихся, воспитанников	Участие в краевых, всероссийских, международных соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах	Процент участвующих от общего числа обучающихся (воспитанников) не менее 20%	Школьный уровень-1 Муниципальный уровень-3 Региональный уровень-5
			Ведение портфолио обучающихся, воспитанников	До 5
			Призовое место	Школьный уровень-3 Муниципальный уровень-5(очно) (дистанционно-2) Региональный уровень-10(очно) (дистанционно-5) (устанавливается на 3 месяца)
Учитель-логопед, учитель-дефектолог,	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Работа в психолого-медико-педагогическом консилиуме учреждения	Участие в работе	Постоянное, без пропусков, участие в одной из комиссий, подготовка отчетной документации	5
	Ведение и организация общественно полезного труда, производительного труда	Организация общественно- полезного труда	6 часов в неделю 9 часов в неделю	3 5

Работа с семьями обучающихся, воспитанников	Проведение мероприятий для родителей, семей обучающихся, воспитанников учреждения	Проведение одного мероприятия	3
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Подготовка, участие, победы во внутришкольных, районных, краевых мероприятиях	Подготовка, участие, победы во внутришкольных, районных, краевых мероприятиях	Подготовка одного мероприятия	Школьный уровень-1 Муниципальный уровень-3 Региональный уровень-5
		Подготовка детей к участию в одном мероприятии	Школьный уровень-1 Муниципальный уровень-3 Региональный уровень-5
		Участие в одном районном, краевом мероприятии	Школьный уровень-1 Муниципальный уровень-3 Региональный уровень-5
		Призовое место в районном, краевом мероприятии	Школьный уровень-3 Муниципальный уровень-5(очно) (дистанционно-2) Региональный уровень-10(очно) (дистанционно-5) (устанавливается на 3 месяца)

	Эффективная реализация коррекционной направленности образовательного процесса	Качество успеваемости обучающихся	50 - 65%	2	
			65 - 80%	3	
	Формирование социального опыта обучающихся, воспитанников	Процент обучающихся, воспитанников из числа выпускников, продолживших обучение или трудоустроившихся	50 - 65%	2	
			65 - 80%	3	
	Выплаты за качество выполняемых работ				
	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	Разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ	Наличие лицензированной программы	10	
Призовое место в конкурсе проектов и программ			Школьный уровень-3 Муниципальный уровень-5(очно) (дистанционно-2) Региональный уровень-10(очно) (дистанционно-5) (устанавливается на 3 месяца)		
Издание печатной продукции (статей), отражающей результаты работы			Статья-2		
Высокий уровень профессионального мастерства	Систематическая работа по повышению педагогического мастерства (курсы повышения квалификации, семинары, самообразование), использование полученного опыта в своей	Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов	до 10		

		повседневной деятельности		
Заведующий хозяйством	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности	Обеспечение учебных кабинетов, бытовых, хозяйственных и других помещений оборудованием и инвентарем, отвечающим требованиям правил и норм безопасности жизнедеятельности, стандартам безопасности труда	100%	30
	Обеспечение сохранности имущества и его учет	Замечания по утрате и порче имущества	0	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Оперативность работы	Своевременное обеспечение сезонной подготовки обслуживаемого здания, сооружения, оборудования и механизмов	Выполнение работ ранее установленного срока без снижения качества	10
	Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	Своевременно, качественно	20
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Ресурсосбережение при выполнении работ	Осуществление рационального расходования материалов	Экономия материальных средств	20

		Осуществление рационального расходования электроэнергии	Отсутствие превышения лимитов	20
		Бесперебойная и безаварийная работа систем жизнеобеспечения	Отсутствие замечаний по бесперебойной и безаварийной работе систем жизнеобеспечения	20
		Качественное и своевременное проведение инвентаризации школьного имущества	Отсутствие недостачи и неустановленного оборудования	20
		Укомплектованность ставок обслуживающего персонала (лаборантов, секретарей, дворников, гардеробщиков, сторожей, уборщиков служебных помещений и рабочих по обслуживанию и текущему ремонту здания, сооружения и оборудования)	100%	10

б) Дошкольные образовательные учреждения

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов <*>
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Педагог-психолог	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
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению детей	участие в разработке и реализации развивающих и коррекционных проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	за участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с педагогической 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 детей, благоприятный психологический	оказание психологической помощи воспитанникам,	30		

		климат	родителям, педагогическому коллективу в решении конкретных проблем	
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения воспитанников	организация работы психолого-педагогического сопровождения, психолого-педагогическая коррекция детей, работа с родителями, педагогическим коллективом	наличие психолого-педагогических заключений по проблемам личностного и социального развития детей	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	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	30
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 решения конфликтных ситуаций	20
	посещаемость детей	не менее 80%	20

	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 непосредственной образовательной деятельности высокого качества	отсутствие замечаний старшего воспитателя, методиста, администрации учреждения	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
Педагогические работники: музыкальный руководитель, учитель-логопед, учитель-дефектолог, инструктор по физической культуре	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
	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья детей	праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья и т.п.	наличие мероприятий	30

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Достижения детей	участие в муниципальных и региональных смотрах-конкурсах, соревнованиях	% участвующих от общего числа детей	20
		призовое место	50
Организация и проведение отчетных мероприятий, показывающих родителям результаты образовательного процесса, достижения детей	открытые утренники, праздники, посвященные Дню матери, временам года и т.п.	наличие мероприятий	30
Эффективная реализация коррекционной направленности образовательного процесса	достижение детьми более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом	положительная динамика	30
Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	отсутствие травм, несчастных случаев	0	30
Осуществление дополнительных работ	участие в проведении ремонтных работ в учреждении	постоянно	10
Выплаты за качество выполняемых работ			
Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	участие в конкурсах профессионального мастерства, конференциях, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении открытых занятий, творческих отчетов	20

		выстраивание воспитательного процесса в соответствии с учетом возраста, подготовленности, состояния здоровья, индивидуальных и психофизических особенностей детей, проведение уроков высокого качества	отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	30
	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ	наличие лицензированной программы	30
призовое место в конкурсе проектов и программ			15	
издание печатной продукции (статей), отражающей результаты работы			20	
Помощник воспитателя	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Проведение работы по укреплению здоровья детей	ежедневное проведение совместно с воспитателем и под его руководством закаливающих процедур	отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	20
	Организация работы по самообслуживанию, соблюдению детьми распорядка дня	соблюдение распорядка дня, режима подачи питьевой воды, оказание необходимой помощи воспитанникам по самообслуживанию	отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	20
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Осуществление	участие в проведении ремонтных	постоянно	30

	дополнительных работ	работ в учреждении		
	Участие в мероприятиях учреждения	проведение дня именинника, праздников для детей	постоянно	30
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм	отсутствие замечаний надзорных органов	0	30
Повар	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов	наличие предписаний контролирующих органов	отсутствие предписаний	30
			устранение предписаний в установленные сроки	20
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Снижение уровня заболеваемости детей	уровень заболеваемости детей	отсутствие вспышек заболеваний	30
	Соблюдение норм в приготовлении пищи согласно цикличному меню	отсутствие замечаний надзорных органов	0	40
	Соблюдение технологического процесса приготовления пищи	отсутствие замечаний надзорных органов	0	30
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Содержание помещений в	состояние помещений и территории	отсутствие замечаний	10

	строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями	учреждения	администрации учреждения	
	Качество приготовления пищи, эстетическое оформление блюд	отсутствие замечаний медицинских работников при проведении органолептической оценки	0	40
Заведующий хозяйством, дворник, машинист по стирке, сторож, истопник, подсобный рабочий	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Выполнение дополнительных видов работ	погрузочно-разгрузочные работы; проведение ремонтных работ и работ, связанных с ликвидацией аварий; выполнение работ по благоустройству и озеленению территории учреждения; проведение генеральных уборок	5 часов в месяц	10
			10 часов в месяц	20
			15 часов в месяц	30
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов	наличие предписаний контролирующих органов	отсутствие предписаний	50
			устранение предписаний в установленные сроки	30
	Проведение праздников для детей	участие в мероприятиях учреждения		20
	Выплаты за качество выполняемых работ			
Содержание помещений, участков в строгом соответствии с санитарно-	состояние помещений и территории учреждения	отсутствие предписаний контролирующих или надзорных органов	50	

	гигиеническими требованиями, качественная уборка помещений		отсутствие замечаний администрации учреждения, надзорных органов	20
Делопроизводитель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Образцовое состояние документооборота	отсутствие замечаний по документообеспечению	0 замечаний	20
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Оперативность выполняемой работы	оформление документов в срок	0 замечаний	20
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Взаимодействие по документообеспечению с другими ведомствами	отсутствие замечаний от других ведомств	0 замечаний	20

<*> Исходя из 100-балльной системы

**РАЗМЕР ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ
МБОУ БЫСТРЯНСКОЙ СОШ № 15**

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	за опыт работы в занимаемой должности (специалистам): <*>	
1.1.	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%
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%
	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.	проверка письменных работ (пропорционально нагрузке):	
	учителям истории, биологии и географии	5%
	учителям физики, химии, иностранного языка	10%

	учителям математики	15%
	учителям русского языка, литературы	15%
	учителям начальных классов	15%
	преподавателям учреждений профессиональных образовательных организаций	15%
2.2.	за классное руководство, кураторство<***>	2 700,0 рублей
2.2.1.	ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам <*****>	5 000,0 рублей
2.3.	за заведование элементами инфраструктуры:<*****>: кабинетами, лабораториями,	10%
	учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами	20%
2.4.	шеф-поварам за контроль качества поставляемых продуктов при организации питания	20%
3	краевые выплаты воспитателям бюджетных и казенных образовательных организаций, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей <*****>	718,4 рубля

<*> Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются. Для педагогических работников учитывается работа по профилю организации

или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

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

<****> Вознаграждение выплачивается педагогическим работникам общеобразовательных организаций, профессиональных образовательных организаций (далее – образовательные организации).

Размер выплаты педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя, куратора определяется исходя из расчета 2 700,0 рублей в месяц за выполнение функций классного руководителя, куратора в классе (группе) с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для образовательных организаций в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

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

<*****> Краевые выплаты воспитателям бюджетных и казенных образовательных организаций, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей, устанавливаются на основании приказа руководителя организации в виде выплаты стимулирующего характера, входящей в состав заработной платы работника, но не более 718,4 рубля на одного работника (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 выплат стимулирующего характера), 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.

<*****> Вознаграждение выплачивается педагогическим работникам общеобразовательных организаций (далее – образовательные организации).

Размер выплаты педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя определяется исходя из расчета 5 000,0 рублей в месяц за выполнение функций классного руководителя в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс (далее – класс), независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы, но не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах.

Выплата денежного вознаграждения за классное руководство в размере 5 000,0 рублей выплачивается дополнительно к выплате (доплате) за классное руководство, установленное пунктом 2.2. данного приложения.

Приложение 8
к Положению
о системе оплаты труда работников
МБОУ Быстрянской СОШ № 15

**РАЗМЕР
ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ РАБОТНИКАМ МБОУ БЫСТРЯНСКОЙ СОШ №15**

Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия		Предельное количество баллов
	наименование	индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств	25
		95% выделенного объема средств	50
Объем ввода законченных ремонтom объектов	Текущий ремонт	выполнен в срок, в полном объеме	25
	Капитальный ремонт		50
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Применение нестандартных методов работы	x	50
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения	Задание выполнено	в срок, в полном объеме	50
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	Оценка результатов работы	наличие динамики в результатах	50
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	участие	50
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	участие	50