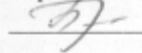


СОГЛАСОВАНО
Руководитель МКУ «Управление
образования»



Е.К. Бурбукина

« »

2017



УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ
Верхнепашинской СОШ № 2
В.М. Карпачев



2017

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной профсоюзной
организации



Е.Д. Трифонова

« »

2017

Положение

об оплате труда работников

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Верхнепашинская средняя общеобразовательная школа № 2»

(с 01 января 2017 года)

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение об оплате труда работников МБОУ Верхнепашинской СОШ № 2 (далее – Положение) разработано на основании ст. 12 Трудового кодекса Российской Федерации, Закона Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений", постановления Правительства Красноярского края от 15.12.2009 № 648-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых Государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края», постановления администрации Енисейского района Красноярского края от 22.10.2013 г. № 1161-п (в ред. от 30.12.2016 № 804 п) «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Енисейского района» в соответствии с решением Енисейского районного Совета депутатов от 28.06.2011 № 12-155р (в ред. от 15.12.2016 № 9-115р) «О системах оплаты труда работников муниципальных учреждений района» и регулирует порядок, условия оплаты труда работников МБОУ Верхнепашинская СОШ № 2 (далее- школа)

1.2. Система оплаты труда работников школы (далее - система оплаты труда) включает в себя следующие элементы оплаты труда:

- оклады (должностные оклады);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

1.3. Система оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера, для работников школы устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

1.4. 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) примерных положений об оплате труда работников учреждений по ведомственной принадлежности с учетом видов экономической деятельности;
- д) рекомендаций районной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- е) мнения представительного органа работников.

2. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), конкретным работникам устанавливаются **директором** школы на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), определенных в коллективном договоре, соглашениях, локальных нормативных актах.

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

2.3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), работников школы устанавливаются в соответствии с **приложением № 1** к настоящему Положению.

2.4 Размеры окладов (должностных окладов), работникам школы могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), в соответствии с **приложением № 2** к настоящему Положению.

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

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

Утвержденный перечень должностей (профессий) и конкретные размеры компенсационных выплат работникам, занимающим данные должности.

Должность работника	% доплаты
1. Учитель химии	12 % (от нагрузки)
2. Учитель технологии	12% (от нагрузки)
3. Учитель информатики и ИКТ	12% (от нагрузки)
4. Лаборант химии	12% (от оклада)
5. Лаборант физики	12% (от оклада)
6. Ведущий специалист по кадрам	12 % (от оклада)
7. Заведующий производством (шеф- повар)	12% (от оклада)
8. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	12% (от оклада)
9. Уборщик служебных помещений	12% (от оклада)
10. Подсобный рабочий	12% (от оклада)
11. Повар	12 % (от оклада)
12. Кладовщик	12% (от оклада)
13. Водитель, имеющий 1 класс и занятый перевозкой обучающихся	12 % (от оклада)
14. Дворник	12 % (от оклада)

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями:

районный коэффициент - 30%;

процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях - до 50%.

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (рассчитанного за час работы). Ночным считается время с 22 часов до 6 часов;

- работникам школы, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации;

- работникам школы, привлекавшимся к сверхурочной работе, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации;

- при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором производится доплата, размер которой определяется по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 151 Трудового кодекса РФ).

3.2. 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 № 3** к настоящему Положению

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

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Работникам школы в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

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

б) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

в) выплаты за качество выполняемых работ;

г) персональные выплаты;

д) выплаты по итогам работы.

е) выплата в размере 10% за присвоение звания «Почетный работник образования Енисейского района» (Решение Енисейского районного совета депутатов от 10.10.2013года № 30- 387 р «Об утверждении Положения о звании «Почетный работник образования Енисейского района»)

4.2. Персональные выплаты устанавливаются с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты, установленной пунктом 4.10 настоящей статьи. Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с **приложением № 4** к настоящему положению

Персональная выплата, именуемая районной выплатой, устанавливается с учетом специфики деятельности работника (школы).

4.3. При выплатах по итогам работы учитывается:

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

Размер выплат по итогам работы работникам Учреждения устанавливается в соответствии с **приложением № 5** к настоящему Положению.

Максимальным размером выплаты по итогам работы не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

4.4. Виды, условия, размер и порядок выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников, утверждаются постановлением администрации района.

4.5. Критерии оценки результативности и качества труда работников школы могут детализироваться, конкретизироваться, дополняться и уточняться в коллективном договоре, соглашениях, локальных нормативных актах школы, устанавливающих системы оплаты труда.

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

Размер выплат стимулирующего характера конкретного работника устанавливается с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты.

Положение о комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников школы, и ее состав утверждаются приказом **директора** школы. При этом в составе комиссии должен быть включен представитель профсоюзного комитета школы.

Решение о назначении выплаты работникам оформляется приказом **директора** и доводится до сведения коллектива.

Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера **директору** определяется в соответствии с муниципальными правовыми актами.

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия средств по стимулирующим выплатам заместителям директора и директора школы может направляться на стимулирование труда педагогических работников школы.

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

4.7. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются директором Учреждения ежемесячно, ежеквартально или на год.

При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат) школа применяет балльную оценку

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

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

где:

C - размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику школы в плановый период;

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

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

$$C_{1 \text{ балла}} = \frac{\sum_{i=1} (Q_{\text{стим}} - Q_{\text{стим рук}}) / \text{SUM } B_i,$$

где:

$Q_{\text{стим}}$ - фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам школы в плановый период;

$Q_{\text{стим рук}}$ - плановый фонд стимулирующих выплат директора, в расчете на месяц в плановом периоде;

n - количество физических лиц учреждения, подлежащих оценке за отчетный период (год, квартал, месяц), за исключением директора школы, его заместителей.

$Q_{\text{стим}}$ не может превышать $Q_{\text{стим1}}$

$$Q_{\text{стим1}} = Q_{\text{зп}} - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{отп}},$$

где:

$Q_{\text{стим1}}$ - предельный фонд заработной платы, который может направляться школой на выплаты стимулирующего характера;

$Q_{\text{зп}}$ - фонд оплаты труда школы, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, на месяц в плановом периоде;

$Q_{\text{гар}}$ - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете учреждения по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм компенсационных выплат на плановый период), определенный согласно штатному расписанию школы;

$Q_{\text{отп}}$ - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за первые три дня временной нетрудоспособности, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников школы на плановый период.

$$Q_{\text{отп}} = Q_{\text{баз}} \times N_{\text{отп}} / N_{\text{год}},$$

где:

$Q_{\text{баз}}$ - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, на месяц в плановом периоде без учета выплат по итогам работы;

$N_{\text{отп}}$ - среднее количество дней отпуска согласно графику отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения в плановом периоде согласно плану, утвержденному в школе;

$N_{\text{год}}$ - количество календарных дней в плановом периоде.

Определение количества баллов, устанавливаемых для работников школы, за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ осуществляется в соответствии с *приложением № 6 к* настоящему Положению.

При экономии данная сумма распределяется на всех работников школы.

4.8. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя школы с учетом критериев оценки результативности и качества труда работника. Критерии оценки результативности и

качества труда работника не учитываются при выплате стимулирующих выплат за условия работы в сельской местности, в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты, установленной пунктом 4.10 настоящей статьи.

4.9. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников школы, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и направленных школой в установленном порядке на оплату труда работников.

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

Для целей расчета региональной выплаты размер заработной платы составляет 7167 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 доплаты 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.

Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника школы на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производятся 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 школы за соответствующий период времени.

Работникам школы, 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 школы времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом для каждого работника как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), исчисленным пропорционально отработанному работником школы времени, и величиной заработной платы конкретного работника школы за соответствующий период времени.

5. Единовременная материальная помощь

5.1. Работникам школы в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

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

5.3. Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 5.2 настоящего раздела.

5.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам школы производится на основании приказа директора школы с учетом положений настоящего раздела.

5.5. Специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившими в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с образовательными учреждениями Енисейского района одновременно выплачивать на хозяйственное обзаведение в размере трех минимальных окладов (должностных окладов) согласно Порядку единовременной выплаты на хозяйственное обзаведение специалистам, прибывшим на работу в сельские образовательные учреждения Енисейского района, утвержденного постановлением администрации Енисейского района.

6. Условия оплаты труда директора и заместителей директора школы

6.1. Оплата труда директора и заместителей директора школы осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя:

должностной оклад;

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

6.2. Размер должностного оклада директора школы устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), работников основного персонала возглавляемого им учреждения с учетом отнесения школы к группе по оплате труда директоров школы в соответствии с *приложением № 3* к положению об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Енисейского района.

Размеры должностных окладов заместителей директора школы устанавливаются директором школы на 10-30 процентов ниже размеров должностного оклада директора школы без учета увеличения должностного оклада директора при наличии квалификационной категории.

6.3. Группа по оплате труда директора школы определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу школы, а также иных показателей, учитывающих численность работников школы, наличие структурных подразделений, техническое обеспечение школы и другие факторы, в соответствии с *приложением № 4* к положению об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Енисейского района. Группа по оплате труда директору школы устанавливается не реже 1 раза в год в срок до 1 октября года, предшествующего планируемому, и определяется в соответствии со значениями объемных показателей.

За директором школы, находящейся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала капитального ремонта, но не более чем на один год.

6.4. Предельное количество должностного оклада директора школы, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера директорам с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями в соответствии с *приложением № 3* к положению об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Енисейского района.

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам директору школы может направляться на стимулирование труда работников школы.

6.5. 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%.

6.6. Распределение средств на осуществление стимулирующих выплат директору школы осуществляется ежемесячно, комиссией (рабочей группой) по установлению выплат, образованной МКУ «Управление образования» (далее – комиссия).

6.7. МКУ «Управление образования» представляет в комиссию аналитическую информацию о показателях деятельности школ, в том числе включающую мнение органов самоуправления образовательных учреждений, являющуюся основанием для установления стимулирующих выплат руководителям.

6.8. Директор школы имеют право присутствовать на заседании комиссии и давать необходимые пояснения.

6.9. Комиссия принимает решение об установлении стимулирующих выплат и их размере открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Решение комиссии оформляется протоколом. На основании протокола комиссии МКУ «Управление образования» издает приказ об установлении стимулирующих выплат руководителям.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат отдельно.

В случае наложения на директора школы в отчетный период дисциплинарного взыскания выплаты стимулирующего характера не устанавливаются.

6.10. Директору школы и его заместителям в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

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

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

персональные выплаты;

выплаты по итогам работы;

выплата в размере 10 % за присвоение звания «Почётный работник образования Енисейского района».

6.11. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для заместителей директора устанавливаются согласно **приложению № 7** к настоящему Положению.

6.12. Персональные выплаты директору школы устанавливаются по решению МКУ «Управление образования» на срок не более 1 года и определяется согласно **приложения**

№ 11 к настоящему Положению.

Персональные выплаты устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы заместителям директора в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы без учета повышающих коэффициентов, согласно **приложению № 8**

6.13. Размер выплат по итогам работы директору определяется согласно **приложению № 10** к настоящему Положению.

6.14. Заместителям директора школы размер стимулирующих выплат устанавливается приказом директора школы.

7. Порядок начисления заработной платы при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

7.1. Оплата труда педагогическим работникам

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в учреждении применяется почасовая оплата труда педагогических работников.

Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников учреждения применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников;

за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

Размер оплаты за один час для учителей определяется по следующей формуле:

$$C_y = \text{ФОТ}_y / 4,3 * \text{Ч}_y, \text{ где}$$

C_y – размер оплаты за один час работы для учителей;

ФОТ_y – средний месячный фонд оплаты труда учителей, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты;

Ч_y – общее количество часов учителей в неделю в соответствии с тарификацией.

Размер оплаты за один час для педагогических работников (за исключением учителей) определяется раздельно

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 20 часа в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 24 часа в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 25 часа в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 30 часа в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 36 часа в неделю;

(т.е. педагогические работники с нагрузкой, педагогические работники с нагрузкой 30 часов в неделю и т.д.), по следующей формуле:

$$C_{п} = \text{ФОТ}_{п} / 4,3 * \text{Ч}_{п}, \text{ где}$$

$C_{п}$ – размер оплаты за один час работы для иных педагогических работников;

$\text{ФОТ}_{п}$ – средний месячный фонд оплаты труда конкретной группы педагогических работников, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты;

$\text{Ч}_{п}$ – общее количество часов конкретной группы педагогических работников в неделю.

7.2. Оплата труда иным работникам

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в одно и то же рабочее время, работнику производится доплата.

Размер доплаты за один рабочий день для иных работников определяется по следующей формуле:

$$C_{р} = \text{ФОТ}_{р} / \text{Ч}_{р} / 310, \text{ где}$$

$C_{р}$ – размер оплаты за один день работы для иных работников;

$\text{ФОТ}_{р}$ – годовой фонд оплаты труда работников по соответствующей должности, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты в соответствии со штатным расписанием;

$\text{Ч}_{р}$ – общее количество ставок работников соответствующей должности в соответствии со штатным расписанием.

8. Заключительное положение

1. Настоящее Положение вводится в действие с 01 января 2017 года.

**Минимальные размеры окладов (должностных окладов),
ставок заработной платы работников школы**

1. Профессиональная квалификационная группа
должностей работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития
Российской Федерации от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных
квалификационных групп должностей работников образования»

Квалификационные уровни	Наименование должностей		Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников			
1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре; старший вожатый	при наличии среднего профессионального образования	4687,0
		при наличии высшего профессионального образования	5334,0
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог	при наличии среднего профессионального образования	4906,0
		при наличии высшего профессионального образования	5587,0
3 квалификационный уровень	воспитатель ГПД; методист; педагог-психолог;	при наличии среднего профессионального образования	5373,0
		при наличии высшего профессионального образования	6119,0
4 квалификационный уровень	Педагог-библиотекарь; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	при наличии среднего профессионального образования	5880,0
		при наличии высшего профессионального образования	6699,0

		профессионального образования	
--	--	-------------------------------	--

2. Профессиональные квалификационные группы
«Общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», утвержденные приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»

Квалификационные уровни	Наименование должностей	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	лаборант;	3170,0
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством;	3484,0
3 квалификационный уровень	заведующий производством (шеф-повар);	3 828,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
4 квалификационный уровень	ведущий специалист по кадрам	5051,0

3. Профессиональные квалификационные группы
«Общепрофессиональных профессий рабочих», утвержденные приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»

Квалификационные уровни	Наименование должностей	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	гардеробщик дворник; кладовщик; повар (2, 3 разряда по ТС); подсобный рабочий; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (2, 3 разряда по ТС); сторож (вахтер);	2 454,0

	уборщик служебных помещений;	
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (4 разряда по ТС); повар (4, 5 разряда по ТС);	2 857,0
4 квалификационный уровень	водитель автобуса (занятые перевозкой обучающихся (детей, воспитанников))	4 612,0

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников МБОУ
Верхнепашинской СОШ № 2

Повышающие коэффициенты

Повышающий коэффициент устанавливается по должностям педагогических работников по следующим основаниям:

№ п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Значение повышающего коэффициента
1.	За наличие квалификационной категории: высшей квалификационной категории первой квалификационной категории	25% 15%
2.	За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания: для педагогических работников общеобразовательных учреждений	33%

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.

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

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат < 15%, то $K_2 = 0\%$,

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

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

где:

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

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

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

где:

Q – общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

Q_2 – фонд оплаты труда педагогических работников, состоящий из установленных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат

компенсационного характера, персональных выплат, суммы повышений окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за наличие квалификационной категории;

$Q_{\text{стим}}$ – предельный фонд оплаты труда, который может направляться на выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам;

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

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

Приложение № 3
к Положению об оплате труда
работников МБОУ
Верхнепашинской СОШ № 2

**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	Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы <*>
1.	за работу в образовательных учреждениях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (отделениях, классах, группах) (кроме медицинских работников) <*>	20
2.	руководителям образовательных учреждений, имеющих отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников) нуждающихся в длительном лечении	15
3.	руководителям, педагогическим работникам и другим специалистам медико-педагогических и психолого-медико-педагогических консультаций, логопедических пунктов	20
4.	учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому больных детей-хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения), за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых	20
5.	за ненормированный рабочий день	15

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

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

Размер персональных выплат работников школы

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Размер к окладу (должностному окладу), ставке зарботной платы<*>
1. За опыт работы в занимаемой должности: <***>		
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%
1.3.	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	20%
	учителям русского языка, литературы	25%
	учителям начальных классов	20%
2.2	за классное руководство, кураторство<****>	2 700,0 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%
2.5	специалистам, впервые окончившим одну из организаций высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с муниципальными бюджетными и казенными образовательными организациями либо продолжающим работу в образовательной организации. Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения	20%
2.6	Районные выплаты шеф-повара, поварам муниципальных образовательных учреждений <***** >	555,6 рублей

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

<*> 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, либо в классе с наполняемостью 14 человек и более.

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

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

<*****> Районные выплаты шеф-поварам, поварам устанавливается в размере 555,6 рублей на одного повара. Выплаты поварам осуществляются на основании приказа руководителя муниципального образовательного учреждения в виде персональной надбавки, является стимулирующей выплатой, входящей в состав заработной платы работника, выплачивается пропорционально отработанному времени.

На выплаты начисляется районный коэффициент и процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, надбавки за работу в местах с особыми климатическими условиями .

Приложение № 5
к Положению об оплате труда
работников МБОУ
Верхнепашинской СОШ № 2

Размер выплат по итогам работы работникам школы

Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия		Количество баллов
	наименование	индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств	5
		95% выделенного объема средств	7
Объем ввода законченных ремонтom объектов	Текущий ремонт	Выполнен в срок, в полном объеме	5
	Капитальный ремонт		10
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Применение нестандартных методов работы	x	10
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения	Задание выполнено	в срок, в полном объеме	5
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	Оценка результатов работы работников учреждения	наличие динамики в результатах	10
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	участие	5
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	участие	10

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности заместителей директора

Должность	Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждений	Условия		Предельный размер выплат к окладу, (должностному окладу), ставке заработной платы <*>
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Заместитель директора	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и в %ответственности при выполнении поставленных задач			
	Обеспечение стабильного функционирования учреждения	создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса, обеспечение стабильной охраны труда и техники безопасности	отсутствие предписаний надзорных органов	20%
			отсутствие травм, несчастных случаев	20%
		подготовка локальных, нормативных актов организации, исходящей документации, отчетной документации	соответствие локальных нормативных актов организации нормам действующего законодательства, своевременно и качественное предоставление отчетной документации	20%
		отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	0	10%
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Обеспечение развития учреждения	организация участия педагогов, обучающихся в региональных, межрегиональных,	наличие призового места на следующих уровнях:		

	всероссийских, международных профессиональных конкурсах, мероприятиях	муниципальном	10%
		региональном	15%
		всероссийском	25%
		международном	30%
	ведение экспериментальной работы	наличие статуса базовой площадки	30%
Выплаты за качество выполняемых работ			
Результативность деятельности учреждения	освоение образовательной программы по результатам четвертных и годовых оценок обучающихся	Качество обученности не ниже 70 %	15%
	реализация проектной и исследовательской деятельности	охват детей, вовлеченных в проектную и исследователь- скую деятельность не менее 25%	15%
	доля педагогических работников первой и высшей квалификационной категории	не менее 50%	5%
	координация работы по прохождению педагогическими работниками стажировок, курсов повышения квалификации	100% выполнения плана	10%

<*> Без учета повышающих коэффициентов

Размер персональных выплат директору и заместителям директора школы

№ п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу) <*>
1.	сложность, напряженность и особый режим работы:	
	наличие филиалов: до 3 -х	15%
	свыше 3-х	30%
	за обеспечение централизации учетных работ, внедрение передовых форм и методов учета, усиление контрольных функций в образовательных учреждениях	60%
2.	опыт работы в занимаемой должности <***>:	
	от 1 года до 5 лет <***>	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	15%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <***>	20%
	от 5 года до 10 лет <***>	15%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	25%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <***>	30%
	свыше 10 лет <***>	25%
при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	35%	
при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	40%	
при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	35%	
при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <***>	40%	

<*> Без учета повышающих коэффициентов

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

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

Размер выплат по итогам работы директора и заместителей директора школы

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), %<*>
	наименование	индикатор	
Организация участия работников обучающихся в конкурсах, мероприятиях	Наличие призового места	международные федеральные	150% 100%
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	Учреждение принято надзорными органами	без замечаний	100%
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	Реализация проектов	100%
Организация и проведение важных работ, мероприятий	Наличие важных работ мероприятий	Международные Федеральные Межрегиональные Региональные Муниципальные	100% 90% 80% 70% 60%

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

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

Должность	Критерии оценки эффективности и качества деятель- ности учреждений	Условия		Предель- ный размер выплат к окладу, (должност- ному окла- ду), ставке зароботной платы <*>
		наименование	индикатор	

Директор школы	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Создание усло- вий для осуще- ствления образо- вательного про- цесса	Укомплектованность пе- дагогическими кадра- ми, их качественный со- став		1. Обеспеченность препода- вания предметов федераль- ного компонента Базисного учебного плана педагогиче- скими кадрами в соответ- ствии со специальностью по диплому – 100%.
2. Оптимальная нагрузка (не более 25 в неделю) у 100 % педагогов (математика; рус- ский язык и литература; ис- тория и обществознание; фи- зика; химия; биология; гео- графия). 3. Наличие рабочей програм- мы «Педагог» на сайте ОУ, включающей раздел «Повы- шение квалификации».				3%
Сохранение здо- ровья учащихся в учреждении	Создание и реализация программ и проектов, направленных на сохране- ние здоровья учащихся, воспитанников		-Отсутствие травматизма среди учащихся и воспитан- ников во время образова- тельно-воспитательного процесса	1%
			-Охват учащихся горячим питанием -начальные классы – не ме- нее 99,5%-общий охват не	1% 1%

		менее 90%-Оптимальное распределение учебной нагрузки в расписании уроков в соответствии с требованиями СанПин	1%
		-Наличие действующей группы ЛФК	1%
		- Вовлечение детей с ОВЗ в мероприятия муниципального, зонального, регионального уровня за каждого ребенка	1%
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Обеспечения качества образования	Показатели качества по результатам четверти, учебного года, муниципальных контрольных срезов, итоговой аттестации выпускников, итоговых контрольных работ	1. Результативность по итогам четверти (полугодия): успеваемость – от 99,1% до 100%, качество больше среднего районного показателя.	10%
		2.Результативность по итогам года: успеваемость – 100%, качество больше среднего районного показателя.	10%
		3. Результативность по итогам проведенных мониторингов: успеваемость – от 99,1% до 100%, качество больше среднего районного показателя.	10%
		4. Отсутствие учащихся, оставленных на повторный курс обучения и окончивших школу со справкой.	
		5.Результативность по итогам ККР (4 кл.): средний бал по русскому языку и математике больше среднего краевого показателя.	5%
		6.Результативность по итогам ГИА (9 кл.): успеваемость - 100%, качество по русскому языку и математике больше среднего краевого показателя.	5%
		7. Результативность по итогам ЕГЭ (11 кл.): средний бал по русскому языку и математике больше среднего краевого показателя.	5%
		8. Доля выпускников (не менее 20%) в ОУ, показавших высокий уровень подготовки на ЕГЭ по всем предметам (80-100 баллов).	5%

		9. За лучший в районе результат на ЕГЭ по предмету (не менее 80 баллов) – за каждый результат. 10. Наличие медалистов (за одного учащегося)	5% 5% 3%
Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы.	1. Участие работников и руководителей в очных этапах муниципальных профессиональных конкурсов, грантов, проектов, научно-практических конференций (за каждого человека и (или) команду). 2. Участие работников и руководителей в очных этапах региональных, всероссийских, международных профессиональных конкурсах, грантах, проектах, научно-практических конференциях (за каждого человека и(или) команду). Обязательно наличие подтверждающих документов об участии. 3. Победы работников, руководителей в очном этапе профессиональных конкурсов, грантов, проектов, научно-практических конференций: муниципальный уровень региональный уровень всероссийский уровень (За каждого человека и/(или) команду). Обязательно наличие подтверждающих документов о результатах участия. 4. Участие ОУ в конкурсах, проектах, грантах: муниципальный уровень региональный уровень 5. Победа ОУ в конкурсах, проектах, грантах: муниципальный уровень региональный уровень 6. Опорные, инновационные, базовые ОУ: - реализующие проекты муниципальной Стратегии образования, региональные	1% 2% 3% 5% 8% 2% 3% 5% 10%	

	<p>проекты</p> <p>- включение проектов ОУ в муниципальную Стратегию образования по результатам рассмотрения ходатайства ОУ</p> <p>Обязательно наличие документов об утверждении площадки и о результатах работы</p>	<p>15%</p> <p>5%</p>
<p>Достижение обучающихся, воспитанников в олимпиадах, конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях</p>	<p>1. Наличие призеров муниципального этапа Всероссийской олимпиады школьников свыше 6 чел., выполнивших более 50% заданий.</p> <p>2. Наличие победителей муниципального этапа Всероссийской олимпиады школьников свыше 4 чел., выполнивших более 50% заданий.</p> <p>3. Наличие призеров и победителей регионального этапа Всероссийской олимпиады школьников (за каждого ученика).</p> <p>4. Очное участие учащихся (воспитанников) в конкурсах, проектах, грантах: региональный уровень всероссийский уровень Обязательно наличие подтверждающих документов о результатах участия. от 0 до 25%; от 25 до 50%; от 50 и более.</p> <p>5. % призеров и победителей в муниципальных, краевых, всероссийских мероприятиях для учащихся (воспитанников) (кроме Всероссийской олимпиады) от общего количества призеров в мероприятиях, проведенных за отчетный период: от 0 до 25%; от 25 до 50%; от 50 и более.</p>	<p>2%</p> <p>3%</p> <p>4%</p> <p>5%</p> <p>10%</p> <p>15%</p> <p>5%</p> <p>10%</p> <p>15%</p>

Профилактика правонарушений, совершенных обучающимися	-Отсутствие учащихся, состоящих на учете в ОДН, КДН -отрицательная динамика учащихся, состоящих на учете в ОДН, КДН за месяц --вовлечение учащихся, состоящих на разных видах учета в мероприятия муниципального, зонального, регионального уровня за каждого ребенка	1% 1% 1%
Занятость в образовательных программах дополнительного образования несовершеннолетних	Участие педагогов дополнительного образования в методических муниципальных мероприятиях (открытые занятия) (данный показатель учитывается на основании аналитической справки специалиста УО)	3%
Выплаты за качество выполняемых работ		
Эффективность управленческой деятельности	Обеспечение деятельности государственно-общественных форм управления образовательным учреждением (управляющие советы, советы учреждений и др., использование различных форм обеспечения открытости образования)	1. Наличие информации о функционировании в учреждении органа государственно-общественного управления на сайте ОУ 2.Наличие сайта образовательного учреждения созданного в соответствии с Законом «Об образовании» и регулярно обновляемого 3.Наличие материалов в СМИ, связанных с развитием муниципальной системы образования (по инициативе участников образовательного процесса)
Полнота реализации рабочих программ ОУ по учебным предметам федерального компонента ФБУП	100%	5 %
Наличие Стратегии воспитания в ОУ	Соответствие федеральной Стратегии воспитания	3%
Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	0	2 %
Качественное руководство деятельностью РМО педагогическими работниками учреждения	За методическое мероприятие, проведенное руководителем РМО, для педагогов района на высоком уровне	5 %

	Исполнение плана финансово –хозяйственной деятельности	Поступления от оказания учреждением услуг, предоставление которых осуществляется на платной основе	3 %
Соответствие локальных актов учреждения, нормативных актов учреждения, исходящей документации действующему законодательству	отсутствие замечаний к локальным и нормативным актам	Устранение замечаний к локальным и нормативным актам	2%
Управленческая культура	Исполнительская дисциплина	Исполнение: --должностной инструкции без замечаний	3 %

Размер персональных выплат директора школы

№ п /п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (долж- ностному окладу) <u><*></u>
	сложность, напряженность и особый режим работы:	
1.	наличие филиалов: до 3-х (включительно)	15 %
	свыше 3-х	30 %
	за обеспечение централизации учетных работ, внедрение передовых форм и методов учета, усиление контрольных функций в образовательных учреждениях	60 %
	опыт работы в занимаемой должности <u><***></u> :	
2.	от 1 года до 5 лет <u><***></u>	5 %
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <u><***></u>	15 %
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <u><***></u>	20 %
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <u><***></u>	15 %
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <u><***></u>	20 %
	от 5 года до 10 лет <u><***></u>	15 %
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <u><***></u>	25 %
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <u><***></u>	30 %
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <u><***></u>	25 %
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <u><***></u>	30 %
	свыше 10 лет <u><***></u>	25 %
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <u><***></u>	35 %
при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <u><***></u>	40 %	
при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <u><***></u>	35 %	
при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <u><***></u>	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).

**Стимулирующие выплаты
(выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ) работникам учреждения (с 01 января 2017 года)**

Педагогические работники: учитель	Критерии	Условия (показатели)		количество баллов	Период, на который устанавливается выплата
		Наименование	Индикатор		
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач					
Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Руководство объединениями педагогов: проектными командами, творческими группами, методическими объединениями, комиссиями,	Отчет о проделанной работе, документально подтвержденный зам.директора по УВР		ПК-5 ТГ-5 РМО-5 ШМО-5	на месяц
				3	на месяц
Ведение документации по питанию, составление мониторингов, их анализов	Полнота и соответствие нормативным документам	Платное питание	Составление, проведение, анализ районных, краевых мониторингов	2	на месяц
				2	
Сопровождение одарённых детей в	Участие обучающихся:			очное(за одного уча-ся)	Заочное, дистанционное

образовательном процессе				(за одного уч-ся)	
	НПК(научно-практическая конференция)	призовые: краевой муниципальный школьный	6 4 2	3 2	на месяц
	Всероссийская школьная олимпиада	призовые: краевой муниципальный школьный	5 3 1		на месяц
	Другие олимпиады (Уникум,Знаника,Кенгуру и др.)	призовые: краевой,муниципальный,		2,1	на месяц
	Ученик года	призовые: муниципальный школьный	6 3		на месяц
	Соревнования спортивные	призовые: краевой муниципальный школьный	(за команду) 5 3 1		на месяц

	Президентские соревнования	участие: муниципальный призовые: муниципальный	(за команду) 5 10		на месяц
	Конкурсы (Новогодняя игрушка, Столовая для птиц, Дары осени и др.)	участие: краевой ,муниципальный школьный призовые: краевой ,муниципальный школьный	3,2,1 5,3,2	3,2,1	на месяц
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
Внедрение современных средств автоматизации сбора, учёта и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий (КИАСУО)	Ведение баз автоматизированного сбора информации	*Постоянное ведение баз автоматизированного сбора информации (устанавливается при отсутствии замечаний) *ответственный за заполнение КИАСУО *заполнение КИАСУО (классными руководителями)		20 10 3	на месяц
Создание положительного имиджа ОУ в социуме	Подготовка материала о достижениях ОУ	Публикация в печатных СМИ, сети интернета, выступление на телевидении		3	на месяц
Создание коррекционно – развивающей	Разработка и реализация индивидуальной программы обучения детей с ОВЗ,	*Реализация индивидуальных программ обучения интегрированных детей		2	на месяц

	<p>среды для работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья</p>	<p>сопровождение детей с ОВЗ</p>	<p>*Ведение ИПР с ОВЗ</p> <p>*Индивидуальное сопровождение учащихся, испытывающих трудности в обучении (устранение пробелов в знаниях учащихся испытывающих трудности в обучении)</p> <p>Включенность детей с ОВЗ в общешкольные и внешкольные мероприятия</p>	<p>2</p> <p>2</p> <p>2</p>	
	<p>Организация и активное участие в различных формах педагогической деятельности</p>	<p>*участие педагогов в разработке программ, проектов, исследований, НПК</p> <p>*Активное участие в педагогических советах, семинарах, мастерских, методических днях, творческих отчётах, стажерских площадках, образовательных площадок</p> <p>*Подготовка и проведение открытых уроков, мастер-классов</p> <p>*Соревнованиях.разного</p>	<p>Программа, проект, исследование</p> <p>Выступление на педагогическом мероприятии</p> <p>Аналитическая справка эксперта Краевой Муниципальный Школьный.</p> <p>краевой</p>	<p>3</p> <p>3</p> <p>15</p> <p>5</p> <p>2</p> <p>10</p>	<p>на месяц</p>

	уровня (спортивные) *Профессиональных конкурсах	муниципальный участие в мероприятиях разного уровня: краевой муниципальный Призовые места: краевой муниципальный	5 15 10 30 20	
Организация внеурочной работы и внеурочной деятельности	*Проведение интенсивных школ, интеллектуальных марафонов, образовательных площадок, модулей *Сопровождение учащихся (круглогодично): школа космонавтики, дистанционное обучение в школах при ВУЗах	Программа проведения мероприятия районный уровень школьный уровень Документальное подтверждение обучения. (диплом, сертификат, грамота, справка)	10 5 2	
Выплаты за качество выполняемых работ				
Обеспечение качества образования	Качество ККР (по результатам краевых итоговых работ)-4 класс;	За обязательные экзамены: -высокий уровень(выше показателя по району) -средний уровень(на уровне среднего показателя по району)	10 5	на год
	ГИА-9; ЕГЭ	За обязательные экзамены: -высокий уровень(выше показателя по району)	10	на год

			-средний уровень(на уровне среднего показателя по району)	5	
			Экзамены по выбору: высокий уровень(выше показателя по району)	15	на месяц
			-средний уровень(на уровне среднего показателя по району)	10	
		Качество по итогам четверти, года	-Сохранение качества обучения	2	
			- Результативность по итогам четверти, года:		
			Повышение качества (от 1 до 5%)	2	
			Повышение качества (от 5 до 10%)	5	на месяц
			Пов-е качества (от 10 до 20%)	10	

Педагогические работники: методист, педагог – психолог, социальный педагог, учитель – логопед, педагог ДО, инструктор по физической культуре, педагог – организатор, ст.вожатый	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Сопровождение обучающихся в образовательном процессе	Проведение мероприятий для родителей обучающихся	Проведение одного мероприятия	2(за одно мероприятие)	на месяц
		Наличие у одаренного ребенка индивидуальной программы достижений	Отслеживание движения учащегося в соответствии с программой, положительная динамика результативности	1(за одного учащегося)	на месяц
			Наличие рекомендаций, регулярное консультирование педагогов по работе с одаренными детьми	3(за более чем одного педагога)	на месяц
		Психолого-педагогическое сопровождение предпрофильной подготовки и профильного обучения	Отчет о проведенных мероприятиях	2 (за одно мероприятие)	на месяц
	Руководство проектными и творческими группами, методическими объединениями	Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями)	Обеспечение работы в соответствии с планом	РМО-5 ШМО-5 ТГ- 5 ПК-5	на месяц
	Ведение профессиональной документации	полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	отсутствие замечаний по ведению документации	3	на месяц
	Создание творческой образовательной среды для работы с одаренными школьниками	Руководство реализацией программ и проектов, исследований	Руководство объединениями учащихся, творческими группами учащихся, научными обществами учащихся, проведение открытых мероприятий, праздников	5	на месяц

	Позитивные результаты деятельности	За специально организованную результативную работу	Подготовка спортивно-массового мероприятия	5	на месяц
		Положительная, стабильная динамика	Количество учащихся в занятиях спортивно - массовыми видами спорта	2	на месяц
	Работа с семьями обучающихся (профилактика девиантного поведения)	За специально организованную результативную работу по профилактике правонарушений	Позитивная динамика снижения числа учащихся, состоящих на учете в органах внутренних дел, комиссии по делам несовершеннолетних и защите прав, за ведение документации, за работу с родителями, педагогическое сопровождение	3	на месяц
	Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Участие в работе курсов, семинаров, совещаний, конференций, экспертных, аттестационных комиссий различного уровня, сборов по основам военной службы.	Постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации	3	на месяц
	Методическое сопровождение процесса разработки, апробации и внедрения инновационных программ, технологий, методов	Наличие оформленных программ, технологий, методов у педагогических работников	Реализация программ, технологий, методов	5	на месяц
	Организация внеурочной работы и внеурочной деятельности	*Проведение интенсивных школ, интеллектуальных марафонов, образовательных площадок, модулей *Сопровождение учащихся (круглогодично): школа космонавтики, дистанционное обучение в школах при ВУЗах	Программа проведения мероприятия районный уровень школьный уровень Документальное подтверждение обучения.(диплом, сертификат, грамота, справка)	10 5 2	на месяц

	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению обучающихся	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	Призовое место в конкурсе проектов и программ, получение гранта	10	на месяц	
		Презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов: муниципальный уровень региональный уровень федеральный уровень	1 3 5	на месяц	
	Адаптация вновь поступивших обучающихся, благоприятный психологический климат	Уменьшение числа конфликтных ситуаций среди обучающихся, анкетирование классных руководителей, родителей и учащихся	5	на месяц	
Выполнение плана методической работы		Доля выполненных работ	5 баллов (80 %) 10 баллов (100 %)	на месяц	
Достижения педагогических кадров, участие в профессиональных конкурсах, конкурсах методических материалов, образовательных программ и т.п.	*участие педагогов в разработке программ, проектов, исследований, НПК *Активное участие в педагогических советах, семинарах, мастерских, методических днях, творческих отчётах, стажерских площадках, образовательных площадок	Программа, проект, исследование	5	на месяц	
		Выступление на педагогическом мероприятии	5	на месяц	

		*Подготовка и проведение открытых уроков, мастер-классов	Аналитическая справка эксперта Краевой Муниципальный Школьный.	15 5 2	
		*Соревнованиях. разного уровня (спортивные)	краевой муниципальный участие в мероприятиях разного уровня:	10 5	
		*Профессиональных конкурсах	краевой муниципальный Призовые места: краевой муниципальный	15 10 30 20	
	Достижения воспитанников	Участие обучающихся в различных конкурсах, соревнованиях, конференциях	Официально зарегистрированные достижения (в зависимости от значимости мероприятия): муниципальный уровень региональный уровень федеральный уровень	1 3 5	на месяц
	Выплаты за качество выполняемых работ				
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения обучающихся	Организация работы службы психолого-педагогического сопровождения обучающихся	Отрицательная динамика возникновения конфликтов в течение учебного года Анкетирование классных руководителей, родителей и учащихся.	5	на месяц
		Проведение курсов и тренингов для одаренных детей и их педагогов	Еженедельно проводимое занятие	1(за одно занятие)	на месяц
	Организация работы по оздоровлению детей и подростков в летний период	Организация опросов родителей (законных представителей)	Формирование группы детей	2 (одна группа)	на месяц

	Профилактика девиантного поведения	За специально организованную результативную работу по профилактике правонарушений	*Позитивная динамика снижения числа учащихся, состоящих на учете в органах внутренних дел, комиссии по делам несовершеннолетних и защите прав *за ведение документации, *за работу с родителями, *педагогическое сопровождение.	3 1 2 2	на месяц
	Работа по профилактике нарко- и алкогольной зависимости, табакокурения	Проведение профилактических бесед с привлечением специалистов.	Консультации с родителями. Открытые мероприятия	1(за мероприятие)	на месяц
	Подготовка учащихся к НПК, выставкам, олимпиадам	Наличие документов		3	на месяц
	Разработка проектов, методических материалов	Наличие собственных проектов, методических материалов	1	3	на месяц
			более 1	5	на месяц
	Организация повышения профессионального мастерства педагогов	Проведение мастер – классов для педагогов	1 раз в квартал	2	на месяц
			2 раза в квартал	5	
Педагогические работники: воспитатель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Сохранность контингента обучающихся	Наполняемость групп не ниже 80%	Проверка наполняемости ГПД. наполняемость от 95% до 100% от 75% до 94%; от 50% до 74%	10 8 5	на месяц
	Ведение документации по питанию	Полнота и соответствие нормативным документам	100% (на основании аналитической справки заместителя руководителя по проверке документации)	10	на месяц

	Обеспечение сохранности имущества и его учет	Наличие замечаний по утрате и порче имущества	0	10	на месяц
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Достижения воспитанников	Участие обучающихся в различных конкурсах, соревнованиях, конференциях	Участие обучающихся (% участвующих от числа обучающихся) от 95% до 100% от 75% до 94%; от 50% до 74%	5 3 1	на месяц
			Официально зарегистрированные достижения (в зависимости от значимости мероприятия)	5	на месяц
	Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	Отсутствие несчастных случаев и случаев травматизма, конфликтов, вредных привычек у воспитанников	0	3	на месяц
	Выплаты за качество выполняемых работ				
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса обучающихся	Выстраивание воспитательного процесса в соответствии с программой воспитания коллектива воспитанников	Наличие программы воспитания	2	на месяц
		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	10	на месяц
Педагог –	Выплаты за важность выполняемой работы, степень				

библиотекарь	самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Формирование библиотечного фонда	Пополнение фонда библиотеки. Оформление подписки на периодические издания. Формирование общешкольного заказа на учебники	Наличие/отсутствие	3	на месяц
	Сохранность библиотечного фонда		Количество списываемой литературы библиотечного фонда менее 20 % фонда	2	на месяц
	Справочно-библиографическая работа	Оформление тематических и информационных справок, ознакомление членов педколлектива с новинками методической литературы	Количество оформленных справок, стендов	2 (1 справка) 3 (1 стенд)	на месяц
	Работа с читателями: индивидуальная и массовая	Организация книжных выставок. Участие в городских конкурсах ЦДБ. Обзорные беседы по прочитанным книгам. Проведение массовых мероприятий по популяризации книг. Организация школьных конкурсов, акций, направленных на привитие любви к книге. Выработка у учащихся умения учиться, искать информацию	Количество выставок, бесед и других массовых мероприятий	3 (1 выставка) 3 (1 мероприятие) 2 (школьный конкурс) 5 (районный конкурс)	на месяц
	Осуществление текущего информирования коллектива педагогов, обучающихся, родителей	Проведение уроков информационной культуры, проведение дней информирования, родительских собраний	Количество уроков, дней информации, родительских собраний	2 (1 урок) 3 (1 день) 1 (1 прод. соб.)	на месяц

	Освоение программы «МАРК–SQL» для школьных библиотек	Создание базы данных школьной библиотеки	Наличие базы Регулярное обновление	2 1	на месяц
	Ведение профессиональной документации	Полнота и соответствие нормативным и регламентирующим работу актам	Отсутствие замечаний администрации учреждения, контролирующих или надзирающих органов	2	на месяц
	Создание отчётности в электронном виде		Отсутствие замечаний	3	на месяц
	Выплаты за качество выполняемых работ				
	Высокий уровень профессионального мастерства	Использование проектных, исследовательских, ИКТ и других развивающих технологий в образовательном процессе	Обобщение и представление опыта, открытые мероприятия, публикации: 1 публикация 1 выступление 1 разработка	5 3 2	на месяц
		Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	Разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ	3	на месяц
	Работа по сохранению библиотечного фонда	Рейды по проверке учебников	1 рейд	1	на месяц
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Ведущий специалист по кадрам	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				

	Качественное ведение документации в соответствии с должностными обязанностями(приказы, трудовые договора, личные дела обучающихся, работников ОУ, служебные письма, запросы и др.)	Качество и соответствие ведения документации	Отсутствие ошибок и замечаний по ведению документации.	10	на месяц
	Своевременная подготовка локальных нормативных актов учреждения, финансово-экономических документов	Полнота и соответствие нормативным и регламентирующим работу актам,	100% соответствие нормам действующего законодательства	10	на месяц
	Подготовка и предоставление персонифицированных данных работников ОУ(в ПФ,отдел статистики и т.д.)	Полнота и соответствие требованиям	Отсутствие замечаний	5	на месяц
	Оформление входящей и исходящей документации в сроки и сохранность подотчетных материальных ресурсов	Полнота и соответствие требованиям	Отсутствие замечаний	5	на месяц
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Осуществление юридических консультаций для учащихся и работников учреждения	Наличие конфликтов в учреждении	0	3	на месяц
	Оперативность	Выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества	Постоянно	2	на месяц
	Подготовка и обслуживание работы семинаров, совещаний и конференций	Качественная организация работы	Отсутствие замечаний	5	на месяц
	Выплаты за качество выполняемых работ				

	Создание и соблюдение в учреждении единых требований к оформлению документов, системы документооборота	Наличие регламентов по созданию внутренних документов	Соблюдение регламентов	5	на месяц
		Участие в мероприятиях разного уровня, в том числе обмен опытом	1 мероприятие	2	на месяц
Заведующий производством (шеф-повар), 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	20	на месяц
			Устранение предписаний в установленные сроки	10	на месяц
	Ведение профессиональной документации	Полнота и соответствие нормативам	Отсутствие замечаний по ведению документации	10	на месяц
	Обеспечение сохранности имущества и его учет	Наличие замечаний по утрате и порче имущества	0	5	на месяц
	Создание отчётности в электронном виде		Отсутствие замечаний	5	на месяц
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				

	Снижение уровня заболеваемости обучающихся	Снижение количества заболевших учащихся	Отсутствие вспышек заболеваний	10	на месяц
	Осуществление дополнительных работ	Обеспечение питанием на мероприятиях разного уровня		10	на месяц
	Выплаты за качество выполняемых работ				
	Качество приготовления пищи, эстетическое оформление блюд. Контроль качества поставляемых продуктов при организации питания	Наличие жалоб, отказов детей от приема пищи	0	10	на месяц
				10	
Подсобный рабочий кухни, кладовщик, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, водитель, дворник, гардеробщик, уборщик служебных помещений, лаборант, сторож	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Обеспечение сохранности имущества и его учет	Наличие замечаний по утрате и порче имущества	0	5	на месяц
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил по охране труда, правил по ТБ, ПБ.	Отсутствие предписаний контролирующих органов	0	5	на месяц
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении. Погрузочно-разгрузочные работы.	Постоянно	30	на месяц

		*Сопровождение детей при подвозе		10	на месяц
		*Ремонт автотехники		10	на месяц
		*Косметический уход, обеспечение исправного технического состояния автотранспорта, обеспечение безопасности перевозки детей, отсутствие замечаний		20	на месяц
	Участие в мероприятиях учреждения	Участие в подготовке мероприятий	Постоянно	10	на месяц
	Оперативность	Выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества	Постоянно	5	на месяц
	Выплаты за качество выполняемых работ				
	Ресурсосбережение при выполнении работ	Осуществление рационального расходования материалов	Экономия материальных средств	5	на месяц
		Осуществление рационального расходования электроэнергии	Отсутствие превышения лимитов	5	на месяц
	Высокий уровень подготовки учреждения к новому учебному году	Наличие замечаний со стороны комиссии по приемке	0	10	на месяц