

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной
организации МБОУ «Нижне-
Есауловская СШ»



Иванова В.А.

« 02 » 09 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ «Нижне-
Есауловская СШ»



Садырин С.Л.

Приказ № 01-05/23

« 02 » 09 2024 г.

Положение

об оплате труда работников

МБОУ «Нижне-Есауловская средняя школа»

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Нижне-Есауловская средняя школа» (далее – Положение) разработано в соответствии с Постановлением администрации Манского района № 1186 от 24.10.2014 г. «Об оплате труда работников муниципальных казенных и бюджетных образовательных учреждений Манского района», с изменениями – в соответствии с Постановлением администрации Манского района № 882 от 31.10.2016 г., № 1066 от 14.12.2016 «О внесении изменений в постановление администрации Манского района «Об оплате труда работников муниципальных казенных и бюджетных образовательных учреждений Манского района», Постановлением администрации Манского района Красноярского края № 268 от 28.04.2020 г. «Об оплате труда работников муниципальных казенных и бюджетных образовательных учреждений Манского района» и регулирует порядок и условия оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Нижне-Есауловская средняя школа» (далее – Учреждение).

1.2. Предельный размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников Учреждения, составляет 70% от доходов, полученных от приносящей доход деятельности, с учетом выплат страховых взносов по обязательному социальному страхованию и взносов по страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

1.3. Для работников Учреждения, оплата труда которых полностью осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, и с которыми для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых Учреждением услуг, заключаются срочные трудовые договоры, система оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Положением в пределах указанных средств.

II. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются руководителем Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных *приложением № 1* к настоящему Положению.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждения могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, в соответствии с *приложением № 2* к настоящему Положению.

2.3. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) ниже размера заработной платы, установленной в Красноярском крае в размере 30 788 рублей, предоставляется региональная выплата.

Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, и месячной заработной платой конкретного работника, рассчитанной с учетом предусмотренных пунктом 5.1 выплат, при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

Работникам, месячная заработная плата которых 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;

III. Выплаты компенсационного характера

3.1. Работникам Учреждения могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

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

за работу в местностях с особыми климатическими условиями:

районный коэффициент – 30 %;

процентная надбавка к заработной плате за стаж работы – до 30 %;

за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

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

сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (статья 152 Трудового кодекса РФ);

работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (статья 153 Трудового кодекса РФ);

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) дополнительной работы (статья 151 Трудового кодекса РФ);

другие виды 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	Учителям за работу в специальных (коррекционных) классах, группах для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития) (кроме медицинских работников) **	20%
2	руководителям образовательных Учреждений, имеющих специальные (коррекционные) классы обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья	15%
3	педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому обучающихся, осваивающих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего	20%

	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	
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	Выплата за работу в сельской местности специалистам	25%
6	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.

3.2. Конкретные размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются в трудовых договорах работников.

IV. Выплаты стимулирующего характера

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

4.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

4.3. Работникам МБОУ «Нижне-Есауловская СШ» по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждениями на оплату труда работников, могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

персональные выплаты (с учетом, сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты;

выплаты по итогам работы.

Виды, условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения устанавливаются в соответствии с *приложением № 5* к настоящему Положению об оплате труда. Виды, условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда для заместителей директора Учреждения устанавливаются в соответствии с *приложением № 6* к Положению. Размеры выплат по итогам работы работникам Учреждения устанавливаются в соответствии с *приложением № 4* к настоящему Положению.

4.4. Виды выплат должны отвечать уставным задачам Учреждения. Выплаты стимулирующего характера максимальным размером не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

4.5. Размер выплат устанавливается Комиссией по распределению выплат стимулирующего характера и распределению поощрительных выплат из стимулирующего фонда заработной платы (далее - Комиссия). Персональный состав комиссии рассматривается на заседании совета трудового коллектива Учреждения и утверждается приказом руководителя Учреждения. Комиссия создается из числа педагогических работников, представителей профсоюзного комитета и администрации Учреждения. Комиссия в своей работе руководствуется «Положением о Комиссии по распределению выплат стимулирующего характера и распределению поощрительных выплат из стимулирующего фонда заработной платы. Руководитель издает приказ об установлении выплаты стимулирующего характера

работникам Учреждения на основании протокола заседания Комиссии.

4.6. Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с *приложением № 3* к настоящему Положению об оплате труда.

Персональная выплата за работу в муниципальном районе устанавливается в целях сохранения дохода работников Учреждения, определенного в соответствии с действовавшими нормативными правовыми актами края и муниципальными правовыми актами до установления указанной персональной выплаты. Персональные выплаты устанавливаются с учетом квалификационной категории, сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, 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).

Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производятся работникам, 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 заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), в размере, определенном как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), и величиной заработной платы конкретного работника Учреждения за соответствующий период времени.

Работникам Учреждения, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), исчисленного пропорционально отработанного работниками Учреждения 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 работниками Учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника Учреждения за соответствующий период времени.

Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) включают в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за опыт работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

4.7. Виды, условия, размер и порядок выплат стимулирующего характера, в том числе критерии результативности и качества труда работников, утверждаются администрацией Манского района.

Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения могут детализироваться, конкретизироваться, дополняться и уточняться в коллективном договоре, соглашениях, локальных нормативных актах Учреждения.

4.8. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя Учреждения 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 подпунктом 4.6. настоящего пункта. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности и направленных Учреждением в установленном порядке на оплату труда работников.

4.9. При выплатах по итогам работы учитываются:
объем освоения выделенных бюджетных средств;
объем ввода законченных ремонтом объектов;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждений;

достижение высоких результатов в работе за определенный период;

участие в инновационной деятельности;

участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы работникам Учреждений устанавливается в соответствии с *приложением № 4* к настоящему Положению об оплате труда.

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

4.10. Руководитель Учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию общественного совета Учреждения.

4.11. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) выплачивается в абсолютном размере, с учетом фактически отработанного времени.

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

4.13. При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат) учреждения применяют балльную оценку.

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

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

где:

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

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

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

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

где:

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

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

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

где:

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

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

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

V. Единовременная материальная помощь

5.1. Работникам Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться выплата единовременной материальной помощи.

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

5.3. Размер единовременной материальной помощи, предоставляемой работнику Учреждения в соответствии с настоящим Положением, не может превышать пяти тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 5.2 настоящего Положения.

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

VI. Условия оплаты труда заместителей руководителя, советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями

6.1. Размеры должностных окладов заместителей руководителей устанавливаются руководителем учреждения на 30 процентов ниже размеров должностных окладов руководителей этих учреждений.

6.1.1. В целях повышения уровня оплаты труда заместителя директора / советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями / работника учреждения устанавливается специальная краевая выплата.

Заместителю директора / советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями / работнику учреждения 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 три тысячи рублей.

Заместителю директора / советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями / работнику учреждения по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально отработанному работником времени.

На специальную краевую выплату 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;

«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 заместителям директора /советнику директора по воспитанию / работникам учреждения увеличивается на размер, рассчитываемый по формуле:

$$СКВув = Отп \times Кув - Отп, (1)$$

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:

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

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».

6.2. Заместителям руководителя выплаты компенсационного характера устанавливаются в том же порядке, что работникам учреждения, их устанавливает руководитель Учреждения.

6.3. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя устанавливаются в соответствии с подразделом 2 раздела III настоящего Положения в процентах к должностным окладам.

6.4. Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителям Учреждений может направляться на стимулирование труда работников Учреждений. Направление указанных средств на иные цели осуществляется по согласованию с министерством финансов Красноярского края и министерством экономики и регионального развития Красноярского края.

6.5. Должностные оклады устанавливаются с учетом ведения преподавательской (педагогической) работы. Выполнение преподавательской работы может осуществляться как в основное рабочее время, так и за его пределами в зависимости от её характера и качества выполнения работы по основной должности.

Размер должностного оклада увеличивается при наличии квалификационной категории посредством применения к должностному окладу следующих повышающих коэффициентов (согласно *приложению № 2* к Положению).

6.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат отдельно. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности Учреждений для заместителей определяются согласно *приложению № 6* к настоящему Положению.

Размер персональных выплат заместителям определяется согласно *приложению № 7* к настоящему Положению.

6.7. При выплатах по итогам работы учитываются:

- степень освоения выделенных бюджетных средств;
- проведение ремонтных работ;
- подготовка образовательного Учреждения к новому учебному году;
- участие в инновационной деятельности;
- организация и проведение важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы руководителям Учреждений, их заместителям определяется согласно *приложению № 8* к настоящему Положению.

6.8. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, заместителям устанавливаются ежемесячно по балльной системе.

6.9. Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается.

6.10. Заместителям руководителя сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом руководителя соответствующего Учреждения.

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 применяет 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;

- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

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

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

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 часов 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 часов в неделю;

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

- для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 36 часов в неделю; (т.е. педагогические работники с нагрузкой, педагогические работники с нагрузкой 30 часов в неделю и т.д.), по следующей формуле:

$$C_p = \text{ФОТ}_p / 4,3 \cdot \text{Ч}_p, \text{ где}$$

C_p – размер оплаты за один час работы для иных педагогических работников;

ФОТ_p – средний месячный фонд оплаты труда конкретной группы педагогических работников, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты;

Ч_p – 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:

$$C_p = \text{ФОТ}_p / \text{Ч}_p / 249, \text{ где}$$

C_p – размер оплаты за один день работы для иных работников;

ФОТ_p – годовой фонд оплаты труда работников по соответствующей должности, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты в соответствии со штатным расписанием;

Ч_p – общее количество ставок работников соответствующей должности в соответствии со штатным расписанием.

7.3. При совмещении должностей, стимулирующие выплаты выплачиваются по каждой из совмещенной должности, при соответствующем решении комиссии по назначению стимулирующих выплат.

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МБОУ «Нижне-Есауловская СШ»

1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников образования

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		3849,0
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		4053,0 <u><*></u>
1 квалификационный уровень		4498,0
2 квалификационный уровень: <i>лаборант</i>		
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень: <i>старший вожатый</i>	при наличии среднего профессионального образования	6649,0
	при наличии высшего профессионального образования	7569,0
2 квалификационный уровень: <i>педагог дополнительного образования, социальный педагог</i>	при наличии среднего профессионального образования	6961,0
	при наличии высшего профессионального образования	7926,0
3 квалификационный уровень: <i>воспитатель ГПД, педагог-психолог,</i>	при наличии среднего профессионального образования	7623,0
	при наличии высшего профессионального образования	8683,0
4 квалификационный уровень: <i>учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями</i>	при наличии среднего профессионального образования	8341,0
	при наличии высшего профессионального образования	9505,0

2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих»

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	4053,0
2 квалификационный уровень	4276,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень: <i>кладовщик</i>	4498,0
2 квалификационный уровень: <i>техник</i>	4943,0
3 квалификационный уровень: <i>библиотекарь</i>	5431,0
4 квалификационный уровень	6854,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	4943,0
2 квалификационный уровень	5431,0
3 квалификационный уровень	5961,0
4 квалификационный уровень	7167,0

3. Профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень: <i>уборщик служебных помещений, гардеробщик, подсобный рабочий, дворник, сторож</i>	3481,0
2 квалификационный уровень	3649,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень: <i>повар, секретарь</i>	4053,0
2 квалификационный уровень: <i>слесарь- сантехник, электрик, заведующий хозяйством</i>	4943,0
3 квалификационный уровень	5431,0
4 квалификационный уровень: <i>водитель автобуса</i>	6542,0

Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам МБОУ «Нижне-Есауловская СШ» могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы

1. Условия установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам МБОУ «Нижне-Есауловская СШ» выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы применяются для установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.
2. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы определяется по формуле:

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

где:

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

$O_{\min}$ – минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, установленный примерным положением об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края;

K – повышающий коэффициент.

3. Увеличение минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы осуществляется посредством применения к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы повышающих коэффициентов.

4. Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения, установленных в пункте 5 настоящих Условий, применяемым для установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников, в пределах фонда оплаты труда Учреждения, на период времени выполнения работы, являющейся основанием для установления повышающего коэффициента.

5. Повышающий коэффициент устанавливается по должностям педагогических работников по следующим основаниям:

№ п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Предельное значение повышающего коэффициента
1.	За наличие квалификационной категории: 1.1.высшей квалификационной категории 1.2.первой квалификационной категории 1.3.второй квалификационной категории	25% 15% 10%

**Размер персональных выплат работникам
МБОУ «Нижне-Есауловская СШ»**

№ п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной 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%
	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:	
	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
	за заведование элементами инфраструктуры: <*****>:	
	кабинетами, лабораториями,	10%
	учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами	20%

2.4.	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%
2.5.	за работу по реализации программы подготовки лиц, желающих принять на воспитание в семью ребенка, оставшегося без попечения родителей	60%
2.6.	водителям автобусов	100%
2.7	водителям автобусов, осуществляющим перевозку обучающихся	3 848,0 рублей
3	молодым специалистам (специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с краевыми государственными бюджетными и казенными образовательными учреждениями либо продолжающим работу в образовательном учреждении). Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения	20%
4	ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы <*****>	
4.1	в одном классе, классе-комплекте в населенных пунктах с численностью населения менее 100 тыс. человек	10 000 рублей
4.2	в двух и более классах, классах-комплектах в населенных пунктах с численностью населения менее 100 тыс. человек	20 000 рублей

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

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

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

<****> Размер выплаты педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя, куратора определяется исходя из расчета 2 700,0 рублей в месяц за классное руководство в классе с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для учреждений соответствующими типовыми положениями об образовательных учреждениях, либо в классе с наполняемостью 14 человек и более в общеобразовательных учреждениях, вечерних (сменных) общеобразовательных учреждений и для детей дошкольного и младшего школьного возраста, расположенных в сельской местности.

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

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

<*****> Денежное вознаграждение в размере 10 000 рублей в месяц выплачивается педагогическому работнику за классное руководство 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.

С учетом установленных трудовым законодательством Российской Федерации отчислений по единому социальному налогу, страховым взносам на обязательное пенсионное страхование и страховым взносам по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний

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.

**Размер выплат по итогам работы работникам
МБОУ «Нижне-Есауловская СШ»**

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельный размер к окладу должностному окладу), ставке
	наименование	индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств	25%
		95% выделенного объема средств	50%
Объем ввода законченных ремонтом 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	х	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%

1. Общие положения

- 1.1. Данное Положение определяет порядок установления стимулирующих выплат к заработной плате работников 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.
- 1.2. Данное Положение предусматривает выплаты по балльной системе.

Стимулирующие выплаты

Должности		Условия		Предельное число баллов (ежемесячно)
Критерии оценки результативности и качества труда работников		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Пед. работники: учитель Б.	2. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	2.1. Организация проектной и исследовательской деятельности обучающихся	участие обучающихся в конференциях разного уровня	2.1.1. представление результатов на конференциях разного уровня, в т.ч. международный, федеральный, краевой уровень муниципальный уровень уровень образовательного учреждения	
			2.1.2. наличие победителей и призеров, в т.ч. международный, федеральный и краевой уровень муниципальный уровень	
			2.2. Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	
	2.2.1. руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями, группой «Точка роста», «Билет в будущее» и др.)	обеспечение работы в соответствии с планом		20
	2.2.2. участие в работе экспертной комиссии, психолого-медико-педагогическом консилиуме школы, наставническая работа, в различных школьных комиссиях, муниципальных комиссиях	участие в комиссиях, подготовка отчетной документации		10

2.3. Создание творческой образовательной среды для работы с одаренными школьниками	Руководство организацией программ и проектов, исследований	Руководство объединениями учащихся, творческими группами учащихся, научными обществами учащихся	15
2.4. Сопровождение детей в образовательном процессе	2.4.1. Разработка индивидуальной программы достижений одаренного ребенка 2.4.2. Разработка индивидуальной программы по ликвидации пробелов в знаниях	Контроль реализации программы, положительная динамика результативности ребенка Контроль реализации программы, положительная динамика результативности ребенка	5 (за 1 уч-ся) 5 (за 1 уч-ся)
2.5. Организация работы площадок	Руководство ЛОП, ППЭ и др.	Добросовестность, ответственность, своевременность отчетности	20
п. 2.5а. Организация деятельности школьных спортивных клубов	Руководство, организация работы	Ведение документации, отчетность	20
п. 2.5б. Реализация дополнительных общеобразовательных программ в области физической культуры и спорта	Разработка и реализация программ	Контроль реализации программы, положительная динамика результатов	20
2.6. Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы, журналы, отчеты и др.)	Своевременность, полнота и соответствие нормативным документам	100% (на основании аналитической справки заместителя руководителя по проверке документации)	20
2.7. Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий	ведение баз автоматизированного сбора информации; ведение школьного сайта, работа с электронной почтой, ведение электрон. журналов, дневников	Постоянное ведение баз автоматизированного сбора информации (КИАСУ, MOODLE, Навигатор и др.), своевременное внесение данных устанавливается при отсутствии замечаний;	20
2.8. Установка новых	Постоянный мониторинг и совершенствование	Стабильная работа программного	20

информационных программ. Создание отчетности в электронном варианте	информационного программного обеспечения	обеспечения	
2.9. Работа с семьями обучающихся	2.9.1. Проведение мероприятий для родителей, семей обучающихся (для классных руководителей) 2.9.2. За специально организованную результативную работу по профилактике правонарушений. О своевременном информировании руководителя учреждения о происшествиях с обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о случаях детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действиях, совершенных несовершеннолетними и в отношении их законными представителями, не исполняющими либо ненадлежащим образом исполняющими родительские обязанности, а также иным поведением оказывающими отрицательное влияние на обучающихся	Каждое мероприятие	10
		Позитивная динамика снижения числа учащихся, состоящих на учете в органах внутренних дел КДН и ЗП, наркологическом диспансере, ВШУ, ПДН	20
2.10. Сопровождение детей во время экскурсий и подвоза	Проведение экскурсий и осуществление подвоза	Отсутствие травматизма и несчастных случаев	10
2.11. Создание коррекционно-развивающей образовательной среды для работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья	2.11.1. Разработка и реализация индивидуальной программы обучения детей с ОВЗ 2.11.2. Сопровождение детей с ОВЗ 2.11.3. Включенность обучающихся с ОВЗ в общешкольные и внешкольные мероприятия	Реализация утвержденных индивидуальных программ обучения детей с ОВЗ Выполнение рекомендаций медико-психолого-педагогического консилиума в организации образовательного процесса Кол-во детей с ОВЗ, включенных в общешкольные мероприятия	10 10
2.12. Работа с детьми из социально неблагополучных семей	2.12.1. Индивидуальное социально-психолого-педагогическое сопровождение ребенка и семьи 2.12.2. Коррекционно-развивающая работа с детьми, испытывающими трудности в обучении	Составление и реализация плана социально-психолого-педагогического сопровождения детей и семей Положительная динамика результативности ребенка	2 за каждого учащегося 5 (за 1 учащегося) 2 (за 1 учащегося)

	2.12.3. Вовлечение детей во внеурочную деятельность, в том числе в объединения ДО	Участие в мероприятиях. Контроль посещаемости занятий ДО	2 (за 1 учащегося)
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
2.13. Стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу обучающихся	2.13.1. участие школьников в мероприятиях различного уровня	% участвующих от общего числа обучающихся от 50% до 100% от 40% до 49% от 30% до 39% от 20% до 29% от 10% до 19% менее 10%	30 20 15 10 5 3
	2.13.2. Проведение консультаций, подготовка к итоговой и промежуточной аттестации, проведение пробных ЕГЭ, ОГЭ, ВПР и др.	Не менее 1 раза в неделю для консультаций	20
	2.13.3. качество успеваемости (по результатам итоговых контрольных работ, контрольных срезов, ОГЭ, ЕГЭ, ККР)	2.13.3.1. высокий уровень (выше показателя по муниципальному образованию) 2.13.3.2. средний уровень (на уровне среднего показателя по муниципалитету) 2.13.3.3. соответствует уровню успеваемости уч-ся	30 20 10
	2.13.4. Изготовление пакета олимпиадных заданий	Обеспеченность класса пакетом олимпиадных заданий по предмету	2 (за пакет по 1 предмету для 1 класса)
	2.13.5. Участие учащихся в конкурсах, олимпиадах, научно-практических конференциях различного уровня, конкурсах	2.13.5.1. Документально подтвержденное участие в мероприятии краевого перечня 2.13.5.2. ведение портфолио учащихся 2.13.5.3. наличие призеров и победителей	10 за 1 мероприятие 2 за 1 уч-ся 20
	Участие учащихся в различных уровнях «Всероссийской олимпиады школьников»	2.14.1. Наличие призеров и победителей школьного уровня олимпиады	3 (за 1 поб-ля или призера)
		2.14.2. Наличие призеров и победителей мун-ного уровня олимпиады	8 (за 1 поб. или призера)
		2.14.3. Наличие призеров и победителей краевого уровня олимпиады	15 (за 1 поб. или призера)
		2.14.4. Наличие призеров и победителей всероссийского уровня олимпиады	30 (за 1 поб. или призера)

	2.15. Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	разработка и реализация проектов и программ	2.15.1. призовое место в конкурсе проектов и программ	25
	2.16. Организация дистанционного обучения учащихся	Наличие, стабильность состава обучающихся	2.15.2. презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов	10
	Выплаты за качество выполняемых работ			5 за 1 уч-ся
	2.17. Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	2.17.1. Освоение инновационных технологий и их применение в практике работы с детьми («Точка роста» и др.)	Использование при проведении занятий интерактивной доски, компьютерных программ, современного лабораторного оборудования (ЦЛ), инновационных УМК	20
		2.17.2. Выстраивание образовательного процесса с учетом запросов одаренных детей	Участие учащихся в краевых круглогодичных интенсивных школах интеллектуального роста	10
		2.17.3. использование проектных, исследовательских, ИКТ, других развивающих образовательных технологий в процессе обучения предмету и в воспитательной работе	Обобщение и представление опыта, открытые мероприятия, публикации.	10
		2.18.1. проведение предметных недель, внеклассной работы по предмету, экскурсий	Отчет о проведенных мероприятиях, проектах (включая фотографии, отзывы учащихся и другие материалы). При долгосрочных проектах отчет по промежуточным результатам	20
	2.18. Выстраивание образовательного процесса в соответствии с программой надпредметного содержания	2.18.2. Организация работы музея	Своевременное обновление экспозиций, проведение экскурсий не реже 1 раза в месяц, отчет об участии в конкурсах	20
		2.18.3. разработка и осуществление проектов	Отчет по реализации проектов	20
	2.19. Осуществление дополнительных (общественных) работ	Наличие дополнительных работ	Своевременно, качественно	10
Пед.	3. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			

работники: педагогический персонал психолог, социальный педагог, учитель Б-дефектолог, учитель Б-логопед	3.1.1.руководство медико-психолого-педагогическим консилиумом (МППК)	3.1.1.проведение мероприятий для родителей обучающихся	работа МППК в соответствии с планом	20
	3.1.2.проведение мероприятий для родителей обучающихся	3.1.3.Наличие у ребенка индивидуальной программы достижений	проведение одного мероприятия	10
			3.1.3.1.Отслеживание движения учащегося в соответствии с программой, положительная динамика результативности	2 (за 1 учащегося)
			3.1.3.2.Наличие рекомендаций, регулярное консультирование педагогов по работе с детьми	10
дефектолог, учитель Б-логопед	3.2. Работа с детьми из социально неблагополучных семей	3.2.1. Индивидуальное социально-психолого-педагогическое сопровождение ребенка и семьи	Составление и реализация плана социально-психолого-педагогического сопровождения детей и семей	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	3.3.Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению обучающихся	3.3.1.участие в разработке и реализации проектов, связанных с образовательной деятельностью	3.3.1.1.за участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	30
			3.3.1.2.призовое место в конкурсе проектов и программ, получение гранта	20
			3.3.1.3.презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов	10
		3.3.2.адаптация вновь поступивших обучающихся, благоприятный психологический климат	уменьшение числа конфликтных ситуаций среди обучающихся, анкетирование классных руководителей, родителей и учащихся	20
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	3.4.Высокий уровень пед. мастерства при организации процесса психолого-педагогич. сопровождения обучающихся	3.4.1.Организация работы службы психолого-педагогического сопровождения обучающихся	Отрицательная динамика возникновения конфликтов в течение учебного года	20
Педаг.		3.4.2.Проведение курсов и тренингов для детей и их педагогов	Анкетирование классных руководителей, родителей и учащихся. Одно еженедельно проводимое занятие	10
4. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				

работ.: воспитатель ГПД	4.1.Сохранность контингента обучающихся	Наполняемость группы не ниже 50%	Проверка наполняемости ГПД: наполняемость от 75% до 100%;	10
	4.2.Ведение профессиональной документации	полнота и соответствие нормативным документам	100%. Аналитическая справка заместителя директора по УВР по проверке документации	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Пед. работн ики: педагог ДО, ст. вожаты й, учитель в ОБЗР	4.3.Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	Отсутствие несчастных случаев и случаев травматизма, конфликтов	0	20
	5.Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	5.1.Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы, журналы)	полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100%	10
	5.2.Создание творческой образовательной среды для работы со школьниками	Руководство реализацией программ и проектов, исследований	5.2.1.Руководство объединениями учащихся, творческими группами учащихся, научными обществами учащихся, учебно-исследовательскими лабораториями 5.2.2.Реализация утвержденной программы работы с детьми	10 за единицу
	5.3.Сопровождение одаренных детей в образоват. процессе	Разработка индивидуальной программы достижений ребенка	Контроль реализации программы, положительная динамика результативности ребенка	10 за единицу
	5.4.Работа с семьями обучающихся	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, наркологическом диспансере, внутришкольном учете	40
	5.5. Работа с детьми из социально неблагополучных семей	Вовлечение детей из социально неблагополучных семей в объединения ДО	Контроль посещаемости занятий ДО	10

5.6. Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Участие в работе курсов, семинаров, совещаний, конференций, экспертных, аттестационных комиссий различного уровня, сборов по основам военной службы	5.6.1. постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации	10
		5.6.2. разовое участие	3
	5.7. Сохранность контингента обучающихся.	Проверка наполняемости группы, наполняемость	10
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
5.8. Достижения воспитанников	Участие обучающихся в различных конкурсах, соревнованиях, конференциях	5.8.1. Участие обучающихся (% участвующих от числа обучающихся) от 75% до 100%	20
		от 50% до 74%	10
5.9. Участие курируемых учащихся в краевых, всероссийских, международных соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах	участие в мероприятии краевого перечня	5.8.2. Официально зарегистрированные достижения (грамоты, протоколы и др.)	20
		Документально подтвержденное участие (грамоты и т.д.)	10
5.10. Участие в разработке и реализации проектов, программ, содержания деятельности связанных с работой с одаренными детьми	Разработка и реализация проектов и программ, содержания деятельности	5.10.1. Призовое место в конкурсе проектов и программ	20
		5.10.2. Опубликованная статья, (иная принятая форма представления) на педагогических форумах, в том числе, в сети Интернет	10
		5.10.3. Участие в муниципальных и краевых мероприятиях	10
5.11. Организация деятельности детских объединений, организаций	постоянный состав, создание и реализация социальных проектов, программ	Отчет о проведенных мероприятиях, проектах (включая фотографии, отзывы учащихся и другие материалы). При долгосрочных проектах отчет по промежуточным результатам	10
Выплаты за качество выполняемых работ			

библиотекарь	5.12.Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	5.12.1.Освоение инновационных технологий и их применение в практике работы с детьми 5.12.2.Выстраивание образовательного процесса с учетом запросов одаренных детей	Использование при проведении занятий интерактивной доски, компьютерных программ, современного лабораторного оборудования, инновационных УМК Участие учащихся в краевых круглогодичных интенсивных школах интеллектуального роста	10 5
	6.Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	6.1.Создание системы работы по повышению мотивации обучающихся к чтению	Количество обучающихся и работников учреждения, пользующихся фондом библиотеки	более 80%	10
	6.2.Совершенствование информационно-библиотечной системы учреждения	Создание программы развития информационно-библиографического пространства учреждения, создание электронного каталога	Наличие программы развития, электронного каталога	20
	6.3.Работа с обучающимися, родителями	Проведение внеклассных мероприятий	Проведение одного мероприятия	10
	6.4.Ведение профессиональной документации	полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации	100%	10
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	6.5.Сохранность библиотечного фонда школы	количество списываемой библиотечного фонда; обеспеченность учебниками учащихся	литературы менее 20% фонда; 100%	30
	6.6.Осуществление текущего информирования коллектива педагогов и обучающихся	проведение уроков информационной культуры	1 раз в четверть	3 за 1 урок
	6.7.Подготовка, участие, победы во внутришкольных, районных, краевых, федеральных конкурсах, проектах, конференциях	6.7.1.участие в внутришкольных, районных, краевых, федеральных конкурсах, проектах, конференциях	Подготовка детей к одному мероприятию. Списки участников.	5

районных, краевых мероприятиях	6.7.2.призовое место в школьных, районных, краевых, федеральных конкурсах, проектах, конференциях	Списки победителей, грамоты лауреатов, призеров	10
	Выплаты за качество выполняемых работ		
	6.8.Высокий уровень профессионального мастерства	Обобщение и представление опыта, открытые мероприятия, публикации.	10
	6.8.2.Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	Разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ	20
заведующий хозяйством, секретарь	7.Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	7.1.Ведение документации учреждения	Полнота и соответствие нормативным и регламентирующим работу актам	10
	7.2.Своевременная подготовка и сдача отчетов, актов учреждения	Полнота и соответствие нормативным и регламентирующим работу актам	10
	7.3.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	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
7.4.Оперативность	7.4.1.выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества	Постоянно	10
	7.4.2.Своевременное обеспечение сезонной подготовки обслуживаемого здания, сооружений, оборудования и механизмов	Выполнение работ ранее установленного срока без снижения качества	20
	7.5.Осуществление дополнительных работ	Наличие дополнительных работ	10
Выплаты за качество выполняемых работ			

	7.7. Создание и соблюдение в учреждении документов единых требований к оформлению документов, системы документооборота	Наличие регламентов по созданию внутренних документов	соблюдение регламентов	10
Повар, подсобный рабочий, дворник, слесарь, сантехник,	8. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	8.1. Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирурующих или надзирающих органов	Отсутствие предписаний контролирующих органов	8.1.1. 0	20
			8.1.2. Устранение предписаний в установленные сроки	10
	8.2. Снижение уровня заболеваемости обучающихся	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
		Снижение количества заболеваний учащихся	Отсутствие вспышек заболеваний	10
Повар, подсобный рабочий, дворник, слесарь, сантехник,	Выплаты за качество выполняемых работ			
	8.3. Качество приготовления пищи, эстетическое оформление блюд	наличие жалоб, отказов детей от приема пищи	0	10
	9. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Повар, подсобный рабочий, дворник, слесарь, сантехник,	9.1. Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил по охране труда, правил техники безопасности, пожарной безопасности	Наличие замечаний администрации учреждения, предписаний контролирующих или надзирающих органов, аварий	0	15
	9.2. Обеспечение сохранности имущества и его учет	наличие замечаний по утрате и порче имущества	0	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Повар, подсобный рабочий, дворник, слесарь, сантехник,	9.3. Осуществление дополнительных работ	участие в проведении ремонтных работ в учреждении, утеплению здания, подвоз учащихся	постоянно	50
	9.4. Участие в мероприятиях	участие в подготовке мероприятий	постоянно	10

электрик, кладовщик, техник, лаборант	электрические учреждения			
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	9.6. Ресурсосбережение при выполнении работ	9.6.1. Осуществление рационального расходования материалов	Экономия материальных средств	10
		9.6.2. Осуществление рационального расходования электроэнергии	Отсутствие превышения лимитов	10
	9.7. Высокий уровень подготовки учреждения к новому учебному году	наличие замечаний со стороны комиссии по приемке	0	20
	9.8. Благоустройство территории учреждения	Зеленая зона, ландшафтный дизайн	наличие	10
	10. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	водитель автобуса	10.1. Отсутствие замечаний по подготовке автобуса к рейсу	Отсутствие замечаний	35
		Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	10.2. Выполнение общественных поручений	10.2.1. Перевозка учащихся на мероприятия	За каждое проведенное мероприятие 5 баллов	5 баллов за 1 мероприятие
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	10.3. Обеспечение исправного технического состояния автобуса	10.3.1. Соответствие требованиям		25
	10.4. Обеспечение безопасной перевозки сотрудников, учащихся	10.4.1. Соответствие требованиям		25

Приложение 6

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для заместителей директора, советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями МБОУ «Нижне-Есауловская СШ»

Должности	Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Предельный размер выплат к окладу, ставке заработной платы
		наименование	индикатор	
Заместитель директора, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	1.1. Создание условий для осуществления учебного воспитательного процесса	1.1.1. материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебного воспитательного процесса	в соответствии с лицензией	10
		1.1.2. наличие высококвалифицированных педагогических кадров	положительная динамика аттестации педагогических кадров на квалификационную категорию	10
		1.1.3. обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	20
		1.1.4. система непрерывного развития педагогических кадров	наличие и реализация программы развития педагогических кадров	20
	1.2. Обеспечение методического сопровождения организации образовательного процесса	1.2.1. руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями)	обеспечение работы в соответствии с планом	30
		1.2.2. участие в работе и руководство экспертной комиссии, психолого-медико-педагогическим консилиумом школы, наставническая работа	постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации	20
		1.2.3. освоение и применение педагогами инновационных технологий	не ниже 25 %	20
		1.2.4. Разработка проектов, программ, локальных актов, Положений и др.	наличие	30
	1.3. Сохранение здоровья учащихся в учреждении	1.3.1. организация обеспечения учащихся горячим питанием	отсутствие жалоб	15

	1.3.2.создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей	организация и проведение мероприятий, способствующих здоровью учащихся, воспитанников	15
1.4.Ведение документации	Сбор, учет и хранение информации с использованием ИКТ, работа с электронной почтой	постоянно	20
2.Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
2.1.Обеспечение качества образования в учреждении	2.1.1.показатели качества по результатам аттестации учащихся	не ниже 25%	20
	2.1.2.участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	участие в конкурсах инновационных учреждений, участие педагогов в профессиональных конкурсах	15
		победы в конкурсах инновационных учреждений, победы педагогов в профессиональных конкурсах	30
	2.1.3.достижения обучающихся, воспитанников в олимпиадах, конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях	наличие призеров и победителей	20
	2.1.4.отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися, воспитанниками	0	30
2.2.Сохранность контингента обучающихся, воспитанников	наполняемость классов в течение года в соответствии с планом комплектования	движение учащихся в пределах 1-2% от общей численности	20
3.Выплаты за качество выполняемых работ			
3.1.Эффективность управленческой деятельности	3.1.1.управление учебно-воспитательным процессом на основе программ и проектов (программа развития учреждения, программа надпредметного содержания, программа воспитания)	наличие и реализация программ и проектов	20
	3.1.2.Своевременность подготовки и сдачи отчетности	отсутствие замечаний	30
3.2.Организация и проведение важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	международные, федеральные региональные, муниципальные внутри учреждения	50 40 30

**Размер персональных выплат
заместителям директора, советника директора по воспитанию и
взаимодействию с детскими общественными объединениями
МБОУ «Нижне-Есауловская СШ»**

№ п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу) <u>≤*</u>
1.	сложность, напряженность и особый режим работы:	
	наличие филиалов: 1.1.до 3-х (включительно) 1.2.свыше 3-х	30% 60%
	1.3.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%
	1.4.за результативное руководство структурными подразделениями в целях их стабильной и эффективной работы в учреждениях по обеспечению жизнедеятельности краевых государственных образовательных учреждений	60%
2	опыт работы в занимаемой должности <u>≤**</u> :	
	2.1.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%
	2.2.от 5 лет 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%
	2.3.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%
3.	За результативное руководство структурными подразделениями в целях их стабильной и эффективной работы в учреждениях по обеспечению жизнедеятельности краевых государственных образовательных учреждений;	60%

<*> 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
заместителям руководителя МБОУ «Нижне-Есауловская СШ»**

Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке
	наименование	индикатор	
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 федеральные межрегиональные региональные внутри учреждения	100% 90% 80% 70% 60%