

Отт- минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, установленный примерным положением об оплате труда работников муниципальных

бюджетных и казенных учреждений учреждений, подведомственных Управлению образования Администрации Туруханского района;

К - повышающий коэффициент.»;

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

2.5. Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения, установленных в пункте 2.6 настоящих условий, применяемым для установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются коллективными договорами, 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.

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

Таблица

№ п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Предельное значение повышающего коэффициента
1	За наличие квалификационной категории: высшей квалификационной категории первой квалификационной категории второй квалификационной категории	25% 15% 10%
2	За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания:	
	для педагогических работников общеобразовательных учреждений	35%
	для педагогических работников дошкольных образовательных учреждений	50%
	для педагогических работников прочих образовательных учреждений	20%

2.7. Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$$K = K1 + K2,$$

где:

K1 - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 1 таблицы;

K2 - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 2 таблицы.

2.8. Расчет повышающего коэффициента (K2) осуществляется следующим образом: если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета

персональных выплат < 25%, то K2 = 0%,

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат > 25%, то коэффициент рассчитывается по формуле:

$$K2 = Q1 / Q_{окл} \times$$

100%, где:

Q1 - фонд оплаты труда педагогических работников, рассчитанный для установления

повышающих коэффициентов;

Qокл - объем средств, предусмотренный на выплату окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников.

$$Q1 = Q - Q2 - Q_{\text{стим}} - Q_{\text{отп}},$$

где:

Q - общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

Q2 - 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;

Qстим - предельный фонд оплаты труда, который может направляться на выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам, определяется в размере не менее 25% от фонда оплаты труда педагогических работников;

Qотп - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации педагогических работников.

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

III. Выплаты компенсационного характера.

3.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

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

3.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями производятся на основании статьи 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (рассчитанного за час).

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

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

Виды и размеры выплат при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

IV. Персональные выплаты.

4.1 Установление персональных выплат в учреждении осуществляется в соответствии с

таблицей:

№ п\п	Виды и условия персональных выплат	Предельный размер к окладу, ставке заработной платы
1.	Выплата за опыт работы в занимаемой должности *	
	от 1 года до 5 лет	5%
	от 5 лет до 10 лет	15%

	свыше 10 лет	25%
2.	учителям и иным педагогическим работникам за проверку письменных работ пропорционально нагрузке	
	- учителям истории, биологии и географии	5%
	-учителям физики, химии, иностранного языка	10%
	-учителям математики	20%
	-учителям русского языка и литературы	25%
	-учителям начальных классов	20%
3.	Специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с муниципальными 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.	Учителям и иным педагогическим работникам за заведование элементами инфраструктуры:	
	кабинетами, лабораториями;	10%
	спортивными залами учебно-опытными участками, мастерскими	20%
5.	учителям и иным педагогическим работникам за классное руководство	2700 руб.
6.	Краевые выплаты воспитателям, младшим воспитателям и помощникам воспитателя	718,4

<*> расчет персональных стимулирующих выплат производится от оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов.

<***> Размер выплаты педагогическим работникам за классное руководство определяется из расчета 2,7 тыс. рублей в месяц за классное руководство в классе с наполняемостью не менее 14 человек и более. Для классов, наполняемость которых меньше установленной, размер вознаграждения уменьшается пропорционально численности обучающихся.

4.2 Установление персональных выплат заместителям директора устанавливаются в соответствии с Приложением 3 на основании постановления администрации Туруханского района «Об утверждении видов, условий, размера и порядка установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работникам муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений».

V. Выплаты стимулирующего характера.

5.1. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления,

критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для руководителей, заместителей и главных бухгалтеров муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений общеобразовательные учреждения (дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) производятся в соответствии с Приложением 4.

5.2. Установление стимулирующих выплат в учреждении осуществляется на основе коллективного договора, локального нормативного акта учреждения о выплатах стимулирующего характера, утверждаемого работодателем с учетом мнения представительного органа работников, принятого на основании постановления администрации Туруханского района «Об утверждении видов, условий, размера и порядка установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работникам муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений» В соответствии с Приложением 5.

5.3. Комиссия по распределению обязана учитывать при определении количества баллов по Приложению 5 наличие замечаний у работников, зафиксированных протоколами административно-методического совета и административно-хозяйственного совета. Допускается снятие количества баллов с работника по усмотрению комиссии на один месяц.

5.4. На период наложения на работника дисциплинарного взыскания стимулирующие выплаты не выплачиваются.

5.5. На период летних отпусков допускается использовать к распределению 25 % фонда стимулирующих выплат работникам в соответствии с 70 % работников, находящихся в отпуске, использования фонда устанавливается приказом руководителя на каждый учебный год.

5.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения, и утверждаются приказом руководителя Учреждения.

5.7. Порядок формирования комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения, и ее состав утверждаются приказом руководителя Учреждения. При этом в составе комиссии должен быть включен представитель представительного органа работников учреждения (Приложение 7).

VI. Условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров

6. 1. Выплаты компенсационного характера руководителям учреждения, заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются в соответствии с подразделом 2 раздела II настоящего Положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

6. 2. Предельное количество должностных окладов руководителей учреждения, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, составляет 45 должностных окладов руководителя учреждения в год 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.

6.3. Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителю учреждения может направляться на стимулирование труда работников учреждения.

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

Размер должностного оклада увеличивается при наличии квалификационной категории посредством применения к должностному окладу следующих повышающих коэффициентов:
при высшей квалификационной категории - на 25%;
при первой квалификационной категории - на 15%.

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

6.4. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю учреждения осуществляется ежеквартально (или ежемесячно) с учетом мнения рабочей группы по установлению стимулирующих выплат, образованной Управлением образования Администрации Туруханского района (далее - рабочая группа).

Полномочия рабочей группы регламентируются Положением, утвержденным приказом Управления образования Администрации Туруханского района.

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

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров определяются согласно приложению № 4 к настоящему Примерному положению.

Размер персональных выплат руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам определяется согласно приложению № 3 к настоящему Примерному 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 и главным бухгалтерам определяется согласно приложению № 6 к настоящему Примерному положению.

6.8. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются на срок не более трех месяцев в процентах от должностного оклада.

Персональные выплаты руководителям учреждений устанавливаются по решению министерства образования и науки Красноярского края на срок не более одного года.

6.9. Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается и устанавливается в пределах фонда оплаты труда в соответствии с Положением б.

6.10. Заместителям руководителя и главным бухгалтерам сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом руководителя учреждения.

6.11. Часть средств полученных от приносящей доход деятельности направляется на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения с учетом недопущения повышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера, предусмотренного в абзаце первом пункта 2 настоящего раздела.

Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, предназначены для усиления заинтересованности руководителя учреждения в повышении результативности профессиональной деятельности, своевременном исполнении должностных обязанностей.

Предельный размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы руководителям учреждений за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, устанавливается в процентах от размера доходов, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, в отчетном квартале, с учетом следующих критериев оценки результативности и качества труда руководителей учреждений и выплачиваются ежемесячно:

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельный размер (%) от доходов полученной учреждением от приносящей доход деятельности
	наименование	индикатор	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
		от 1% до 15,9%	0,5
		от 16% до 25,9%	1,0
		от 26% до 30,9%	1,5
		от 31% и выше	2,0

доход, полученный учреждением от приносящей доход деятельности

доля доходов учреждения от приносящей доход деятельности в отчетном квартале к объему средств, предусмотренному на выполнение государственного задания

VII. Единовременная материальная помощь

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

7.2. 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, усыновителей, усыновленных, родных братьев, сестер).

7.3. Размер единовременной материальной помощи, предоставляемой работнику Учреждения в соответствии с настоящим Положением, не может превышать пять тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 7.2 настоящего Положения.

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

IV. Другие вопросы оплаты труда

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

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ),
СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ**

1. Профессиональная квалификационная группа
должностей работников образования

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
		2 466,0
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень		2 597,0 <*>
2 квалификационный уровень		2 882,0
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	3 605,0
	при наличии высшего профессионального образования	4 103,0
2 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	3 774,0
	при наличии высшего профессионального образования	4 298,0
3 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	4 133,0
	при наличии высшего профессионального образования	4 707,0
4 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	4 523,0
	при наличии высшего профессионального образования	5 153,0

<*> Для должности «младший воспитатель» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 2 933,0 руб., для должности «дежурный по режиму» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 3 980,0 руб.

2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих»

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень		2 597,0

2 квалификационный уровень	2 739,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	2 882,0
2 квалификационный уровень	3 167,0
3 квалификационный уровень	3 480,0
4 квалификационный уровень	4 392,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	3 167,0
2 квалификационный уровень	3 480,0
3 квалификационный уровень	3 820,0
4 квалификационный уровень	4 592,0

6. 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	2 231,0
2 квалификационный уровень	2 338,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	2 597,0
2 квалификационный уровень	3 167,0
3 квалификационный уровень	3 480,0
4 квалификационный уровень	4 193,0

7. Должности руководителей структурных подразделений

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
1 квалификационный уровень	5 361,0
2 квалификационный уровень	5 762,0
3 квалификационный уровень	6 218,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
2 квалификационный уровень	3 167,0
3 квалификационный уровень	3 480,0
4 квалификационный уровень	4 392,0
5 квалификационный уровень	4 961,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
5 квалификационный уровень	5 361,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	5 762,0
2 квалификационный уровень	6 675,0
3 квалификационный уровень	7 188,0

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 % к 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 руководителям; работникам общеобразовательных учреждений, имеющих интернат, непосредственно занятых в таких классах (группах)	15 20
3.	за работу в центрах психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, психолого-медико-педагогических комиссиях, логопедических пунктах	20
4.	за работу в образовательных учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также за работу в группах для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в общеобразовательных учреждениях, учреждениях среднего профессионального образования	20
5.	за работу в общеобразовательном учреждении, имеющем интернат	15
6.	педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому обучающихся, осваивающих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования и нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные учреждения (при наличии соответствующего медицинского заключения), за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в	20
7.	женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов)	30
8.	работникам учреждений (структурных подразделений), осуществляющих оздоровление и (или) отдых обучающихся, воспитанников за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени	15
9.	водителям легковых автомобилей за ненормированный рабочий день	25
10.	за ненормированный рабочий день (за исключением водителей легковых автомобилей)	15
11.	выплата за работу в сельской местности	25

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

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

Размер персональных выплат руководителям, заместителям и главным бухгалтерам
муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений

№ п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному)
1.	сложность, напряженность и особый режим работы:	
	наличие филиалов: до 3-х (включительно)	30 % 60 %
	свыше 3 -х	
2	опыт работы в занимаемой должности 1	
	от 1 года до 5 лет 2	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.

1 Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются.

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

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для руководителей, заместителей и главных бухгалтеров муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений общеобразовательные учреждения (дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования)

Должность	Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Предельный размер выплат к окладу, должностному окладу),
		Наименование	Индикатор	

1	2	3	4	5
Руководитель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Обеспечение стабильного дня	обеспечение безопасных и комфортных условий для зации образовательного процесса и проживания обучающихся в учре-	отсутствие предписаний	25 %
			отсутствие травм, несчастных случаев	15 %
		выполнение государственного задания	100 %	30 %
		обеспечение сохранности имущества в соответствии с нормативными сроками	100 %	5 %
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Обеспечение развития учреждения	организация участия педагогов, обучающихся в конкурсах, мероприятиях (наличие призового места)	региональный уровень	15 %
		ведение экспериментальной работы	наличие статуса базовой площадки	35 %
		отсутствие правонарушений, со-	0	10 %
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Результативность деятельности учреждения	освоение образовательной программы по результатам четвертных и годовых оценок обучающихся	качество обученности не ниже 70 %	45 %
		включенность в рейтинг по итогам оценки деятельности учреждения	наличие свидетельств признания высокого качества деятельности учреждения со стороны других организаций,	20 %
	Эффективность управления коллективом	отсутствие замечаний надзорных органов в части нарушений трудового	0	15 %
		отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	0	10 %

3 Без учета повышающих коэффициентов.

Приложение № 4
к Положению об оплате труда работников
МОУ «СОШ № 10» п. Светлогорск

	Соответствие локальных нормативных актов учреждения, исходящей докумен-	отсутствие замечаний к локальным нормативным актам	0	5%
Заместител ь	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и 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	отсутствие предписаний надзорных органов	25 %
			отсутствие травм, несчастных случаев	15 %
		подготовка локальных нормативных актов учреждения, исходящей документации, отчетной документации	соответствие локальных нормативных актов учреждения нормам действующего законодательства, своевременно и качественно пре	25 %
			отсутствие правонарушений, со-	0
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Обеспечение развития учреждения	организация участия педагогов, обучающихся в профессиональных конкурсах, мероприятиях (наличие призового места), ведение экспериментальной работы	региональном	15 %
			наличие статуса базовой площадки	35 %
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Результативность деятельности учреждения	освоение образовательной программы по результатам четвертных и годовых оценок обучающихся	качество обученности не ниже 70 %	45 %
реализация проектной и исследовательской деятельности			охват детей, вовлеченных в проектную и исследовательскую деятельность не менее 25 %	20 %
доля педагогических работников первой и высшей квалификационной			не менее 50 %	20 %
координация работы по прохождению педагогическими работниками стажировок, курсов повышения квалификации			100 % выполнения плана	20 %

10» п. Светлогорск 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

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия		Предельное Количество баллов <*>
		наименование	индикатор	
Педагогические работники: учитель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Организация проектной и исследовательской деятельности обучающихся	Участие обучающихся в конференциях разного уровня	Представление результатов на конференциях разного уровня	5
			Наличие победителей и призеров	15
	Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Руководство объединениями педагогов, проектными командами, творческими группами, МО	Обеспечение работы в соответствии с планом	10
			Участие в работе аттестационной комиссии, экспертной психолого-медико-педагогическом учреждении, наставническая работа.	Постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации
	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	Полнота и соответствие нормативным документам	100%	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Стабильность и рост качества обучения положительная динамика по индивидуальному прогрессу учащихся	Участие школьников в мероприятиях различного уровня	% участвующих от общего числа обучающихся	10
			Качество успеваемости (по результатам итоговых контрольных работ, контрольных срезов, ГИА-9, ЕГЭ).	не ниже 50%
		Участие обучающихся в конкурсах, олимпиадах различного уровня	Количество участников конкурсов - не менее 70% (от общего числа обучающихся)	10
			Количество участников олимпиад - не менее 50% (от общего числа	10

			обучающихся)		
			Наличие призеров и победителей	20	
Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	Разработка и реализация проектов и программ		Призовое место в конкурсе проектов и программ	20	
			Презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов	10	
			Численность человек	2 за 1 обучающе-гося	
Учет численности учеников в классе	Превышение численности обучающихся в классе нормативной над численностью обучающихся в классе				
Выплаты за качество выполняемых работ					
Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Освоение информационных технологий и применение их в практике работы с детьми		Использование при организации занятий интерактивной доски, компьютерных программ по созданию презентаций и публикаций	10	
	Выстраивание образовательного процесса в соответствии с программой надпредметного содержания		Наличие программы	10	
Создание коррекционно-развивающей образовательной среды для работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья	Разработка и реализация индивидуальной программы обучения детей с ограниченными возможностями здоровья		Реализация индивидуальных программ обучения интегрированных детей	10	
			Сопровождение детей с ограниченными возможностями здоровья	Выполнение рекомендаций психолого-меди-ко-педагогического консилиума в организации образовательного процесса	10
			Включенность в общешкольные и внешкольные мероприятия	Количество детей с ограниченными возможностями здоровья, включенных в общешкольные мероприятия	2 за каждого обучающегося
Педагогические работники: педагог-психолог, социальный педагог	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Сопровождение обучающихся в образовательном процессе	Руководство медико-психолого-педагогическим консилиумом (МППК)	Работа МППК в соответствии с планом	10	
		Проведение мероприятий для родителей обучающихся	Проведение одного мероприятия	10	
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению обучающихся	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью		За участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	30
Призовое место в конкурсе проектов и программ, получение гранта				20	

			Презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов	20
		Адаптация вновь поступивших обучающихся, благоприятный психологический климат	Уменьшение числа конфликтных ситуаций среди обучающихся	10
	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	10
Педагогические работники: воспитатель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Отсутствие самовольных уходов обучающихся	Отсутствие поданных заявлений в органы внутренних дел по розыску обучающихся	0	10
	Отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	Отсутствие обучающихся, состоящих на учете в органах внутренних дел, комиссии по делам несовершеннолетних и защите прав	0	5
	Привитие норм и правил совместного проживания обучающихся (общения) поведения	Отсутствие случаев нарушения дисциплины	0	5
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Достижения обучающихся	Участие в краевых , всероссийских, международных соревнованиях, олимпиадах, научно- практических конференциях, конкурсах	Процент участвующих от общего числа обучающихся	20
			Ведение портфолио обучающихся	10
			Призовое место	20
	Организацию здоровьесберегающей воспитывающей среды	Отсутствие травм, несчастных случаев, вредных привычек у обучающихся	0	5
	Эффективность работы по созданию коллектива	Социально- психологический климат в коллективе, способствующий мотивации к обучению, эффективному разрешению конфликтов, адекватной самооценке	Высокие показатели обучения обучающихся, отсутствие конфликтов	5
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного	Выстраивание воспитательного процесса в соответствии с программой воспитания коллектива	Наличие программы воспитания	10

	процесса	обучающихся		
		Участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов	20
Преподаватель организатор основ безопасности жизнедеятельности	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Организация работы по соблюдению правил техники безопасности жизнедеятельности	Проведение инструктажей с учащимися и работниками школы	Контроль за ведением классной и школьной документации по проведению инструктажей	20
		Контроль за безопасностью в образовательном процессе оборудования, приборов. Технических средств обучения	Наличие актов осмотра оборудования, приборов, технических средств обучения.	20
	Взаимодействие с учреждениями и организациями	Разработка плана гражданской обороны учреждения	Наличие плана	20
		Организация занятий по гражданской обороне	Проведение учений 2 раза в год	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Достижения обучающихся	Участие в краевых, международных соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах.	Процент участвующих от общего числа обучающихся не менее 20 %	20
			Ведение портфолио обучающегося	30
Призовое место			20	
Педагог дополнительного образования, музыкальный руководитель, педагог-организатор, инструктор по труду, концертмейстер, тренер-преподаватель, старший вожатый.	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Руководство проектными и творческими группами, методическими объединениями	Руководство объединениями педагогов(проектными командами, творческими группами, методическими объединениями)	Обеспечение работы в соответствии с планом	20
	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100%	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Достижения обучающихся	Участие в соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах различного уровня	% участвующих от общего числа обучающихся	10
			Призовое место	20
	Организация деятельности детских объединений, организаций	Постоянный состав, создание и реализация социальных проектов, программ	За каждый проект, программу	10

	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Внедрение новых технологий форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов	20
Заведующий библиотекой, библио-текарь	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Создание системы работы по повышению мотивации обучающихся к чтению	Количество обучающихся и работников учреждения, пользующихся фондом библиотеки	более 80%	20
	Совершенствование информационно-библиотечной системы учреждения	Создание программы развития информационно-библиографического пространства учреждения	Наличие программы развития	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Сохранность библиотечного фонда	количество списываемой литературы библиотечного фонда	менее 20% фонда	10
	Осуществление текущего информирования коллектива педагогов и обучающихся	проведение уроков информационной культуры	1 раз в четверть	10
		проведение дней информирования	1 раз в четверть	10
	Выплаты за качество выполняемых работ			
Высокий уровень профессионального мастерства	Систематическая работа по повышению педагогического мастерства (курсы повышения квалификации, семинары, самообразование), использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов	20	
Секретарь.	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Своевременная подготовка локальных нормативных актов учреждения, финансово-экономических документов	Соответствие нормам действующего законодательства	100%	30
	Оформление документов для участия в краевых и федеральных программах, проектах, конкурсах	Соответствие заданным нормам	100%	30
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Осуществление юридических консультаций для обучающихся и работников учреждения	Отсутствие конфликтов в учреждении	0	30
	Выплаты за качество выполняемых работ			

	Создание в учреждении единых требований к оформлению документов, системы документооборота	Наличие регламентов по созданию внутренних документов	Соблюдение регламентов	30	
Повар, калькулятор	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих органов	Отсутствие предписаний контролирующих органов	0	10	
			Устранение предписаний в установленные сроки		5
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Снижение уровня заболеваемости учащихся	Снижение количества заболевших.	Отсутствие вспышек заболевания		5
	Выплаты за качество выполняемых работ				
	Качество приготовление пищи, эстетическое оформление блюд.	Отсутствие жалоб, отказов детей от приёма пищи.	0	10	
Ведение документации	Своевременная сдача отчетов	100%	30		
Кладовщик, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, дворник, водитель, кухонный рабочий, мойщик посуды, подсобный рабочий, гардеробщик, сторож, электрик, уборщик помещений.	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Соблюдение санитарно гигиенических норм, правил техники безопасности.	Отсутствие замечаний надзорных органов. Аварий.	0	5	
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Участие в мероприятиях учреждения	Проведение праздников для обучающихся, ЕГЭ, ГИА	0	10	
	Осуществление дополнительных работ	Погрузочные работы, ремонт, генеральные уборки.	Отсутствие обоснованных, зафиксированных замечаний		20
	Выплаты за качество выполняемых работ				
	Благоустройство территории учреждения	Зеленая зона.	Наличие		10
Инженер, оператор электронно-вычислительных машин, техник, программист	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Ведение документации учреждения	Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации	100%	30	
	Обработка и предоставление информации	Наличие замечаний	0	10	
	Внедрение современных средств автоматизация сбора, учета и	Ведение баз автоматизированного сбора информации, ведение базы	Отсутствие замечаний поведению баз автоматизированного сбора информации		50

	хранения информации с помощью информационных и компьютерных технологий	КИАСУО		
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Техническое и программное обеспечение и использование в работе учреждения	Функционирование локальной сети электронной почты учреждения, использование программного обеспечения	Стабильно	30
Заведующий хозяйством	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности	Обеспечения учебных кабинетов, бытовых, хозяйственных и других помещений оборудованием и инвентарем, отвечающим требованиям правил и норм безопасности жизнедеятельности, стандартам безопасности труда.	100%	30
	Обеспечение сохранности имущества и его учет	Замечания по утрате и порче имущества	0	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Оперативность работы	Своевременное обеспечение сезонный подготовки обслуживаемого задания, сооружения, оборудования и механизмов	Выполнение работ ранее установленного срока бес снежения качества	10
	Осуществление дополнительных работ	Участие в проведение ремонтных работ.	Своевременно, качественно	20
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Ресурсосбережение при выполнении работ	Осуществление рационального расходования материалов	Экономия материальных средств	20
		Осуществление рационального расходования электроэнергии	Отсутствие превышения лимитов	20
		Качественная и своевременная проведение инвентаризации школьного имущества	Отсутствие недостачи и неустановленного оборудования	20
		Укомплектованность ставок обслуживающего персонала	100	10
		Бесперебойная и безаварийная работа систем жизнеобеспечения	Отсутствие замечаний по бесперебойной и безаварийной работе систем жизнеобеспечения	20

Приложение № 6
к Положению об оплате труда работников
МОУ «СОШ №10» п. Светлогорск

Размер выплат по итогам работы руководителю Учреждения, заместителям муниципальных казенных образовательных учреждений

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

* Без учета повышающих коэффициентов.

Приложение 7

Порядок формирования и работы комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников Муниципального казенного образовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 10» п. Светлогорск

1. Общие положения

1.1. Настоящим документом определяется порядок создания и деятельности комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников Муниципального казенного образовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №10» (далее Комиссия).

1.2. Комиссия формируется на каждый учебный год, состав комиссии согласуется на педагогическом совете школы и утверждается приказом директора. Председателем Комиссии назначается председатель профсоюзной организации школы.

1.3. В состав комиссии входят представители от структурных подразделений школы, представитель от Управляющего Совета школы, профсоюзного комитета и руководители предметных методических объединений школы.

1.4. Комиссию возглавляет председатель комиссии, секретарь комиссии назначается приказом директора.

1.5. Комиссия в своей деятельности руководствуется нормативно-правовыми актами РФ, Уставом школы, Положением об оплате труда работников Муниципального казенного образовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №10».

2. Регламент работы Комиссии

2.1. Организационной формой работы Комиссии являются заседания, которые проводятся один раз в месяц, не позднее 22 числа текущего месяца;

2.2. Заседания Комиссии назначает и ведет председатель Комиссии. Подготовку и организацию заседаний Комиссии осуществляет секретарь Комиссии.

2.3. Председатель Комиссии:

- осуществляет общее руководство деятельностью Комиссии;
- вносит предложения по изменению состава Комиссии;
- подписывает протокол Комиссии;
- решает организационные вопросы, связанные с деятельностью Комиссии.

2.4. Секретарь Комиссии:

- извещает членов Комиссии о месте и времени проведения заседаний Комиссии;
- ведет протоколы Комиссии;

2.5 Члены комиссии:

-готовят на заседание Комиссии ходатайства, по установленной форме на работников по сфере своей деятельности;

-подписывают протокол Комиссии;

-информируют работников по сфере своей деятельности о результатах работы комиссии.

3. Задачи Комиссии

3.1. Комиссия осуществляет анализ и оценку объективности представленных ходатайств, результатов профессиональной деятельности работников школы, критериев, показателей, определяет перечень и величину баллов стимулирующей части фонда оплаты труда работников.

4. Функции Комиссии

4.1 Рассмотрение и согласование по ходатайствам заместителей директора школы, руководителей МО количества баллов для определения стимулирующих выплат работникам школы.

5. Процедуры работы Комиссии

5.1. Заседание комиссии проводится один раз в месяц не позднее 22 числа.

5.2. Решение о присуждении стимулирующих выплат принимается открытым голосованием.

5.3 . Решение принимается при наличии не менее половины членов состава.

5.4. Решение комиссии оформляется протоколом и предоставляется директору в течение 3-х дней после заседания.

5.5. Комиссия осуществляет свою деятельность на общественных началах.

6. Решение спорных вопросов

6.1. В случае установления Комиссией существенных нарушений, представленные результаты возвращаются для пересчёта, для исправления и доработки.

6.2. Комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой его профессиональной деятельности. Основанием для подачи заявления работником может быть только факт (факты) нарушения условий Положения об оплате труда работников Муниципального казенного образовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №10», а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции работников по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

6.3. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки. В случае установления в ходе проверки факта нарушения процедур или оценивания, или факта допущения технических ошибок, повлекших ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, Комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания. Исправленные данные оценки также доводятся до сведения работника.