



<p>СОГЛАСОВАНО: Председатель первичной профсоюзной организации муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Троицкая средняя школа» «15» декабря 2021г.  Титенкова Л.В.</p>	<p>УТВЕРЖДАЮ: Директор муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Троицкая средняя школа» «15» декабря 2021 г. Приказ № 64 от «15» декабря 2021 г.  Каракулева О.В.</p>
--	--



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Троицкая средняя школа»

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Троицкая средняя школа», разработано на основании постановления администрации Пировского муниципального округа от 23.11.2021 г. № 614-п «Об утверждении примерного Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений», постановления администрации Пировского муниципального округа от 23.11.2021 г. № 619-п «Об утверждении порядка исчисления среднего размера оклада (должностного оклада) ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя муниципального бюджетного образовательного учреждения», постановления администрации Пировского муниципального округа от 23.11.2021 г. №620-п «Об утверждении Перечня должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование», постановления администрации Пировского муниципального округа от 23.11.2021 г. № 618-п «Об утверждении условий, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам муниципальных бюджетных образовательных учреждений могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы», постановления администрации Пировского муниципального округа от 23.11.2021г. № 617-п «Об утверждении видов, условий, размера и порядка становления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений» и регулирует порядок и условия оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Троицкая 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.

1.4. Оплата труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений осуществляется за фактически отработанное время исходя из установленного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, порядок и условия установления которых предусмотрены Положением. Заработная плата каждого работника муниципального бюджетного образовательного учреждения зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

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

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

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

1.7. Система оплаты труда устанавливается с учетом:

- а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- в) профессиональных стандартов;
- г) государственных гарантий по оплате труда;
- д) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- е) мнения представительного органа работников.

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

II. МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ

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 минимальными размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, 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.

III. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА.

3.1. Работникам учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (Статья 147 Трудового кодекса РФ);

- за работу в местностях с особыми климатическими условиями (Статья 148 Трудового кодекса РФ);

- районный коэффициент – 30%

- северный коэффициент – 30%

- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22.00 до 6.00 часов;

- выплаты за работу в сельской местности.

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

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

3.4. 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);

3.5. Другие виды компенсационных выплат за работу в условиях отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

№	Размер в процентах к
п/п	окладу (должностному окладу), ставке заработной платы<*>
1.	20
За работу в образовательных учреждениях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (отделениях, классах, группах) (кроме медицинских работников)	

<*>

2. Руководителям образовательных учреждений, имеющих отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья 15
3. За работу в центрах психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, психолого-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 20
5. Педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому обучающихся, осваивающих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования и нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные учреждения (при наличии соответствующего медицинского заключения), за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях 20
6. Женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов) 30
7. Работникам учреждений (структурных подразделений), осуществляющих оздоровление и (или) отдых обучающихся, воспитанников за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени 15
8. Водителям легковых автомобилей за ненормированный рабочий день 25

9. За ненормированный рабочий день (за 15 исключением водителей легковых автомобилей)
10. Выплата специалистам 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.

IV. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

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

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

4.3. Работникам Учреждений по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждениям 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));
- выплаты по итогам работы.

Персональные выплаты устанавливаются 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).

4.4. Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производятся работникам учреждения, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с

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

Работникам Учреждения, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом компенсационных и стимулирующих выплат ниже минимального размера оплаты труда, установить персональную доплату, размер которой для каждого работника определяется как разница между минимальным размером оплаты труда и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

Работникам Учреждения, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом компенсационных и стимулирующих выплат ниже минимального размера оплаты труда, исчисленного пропорционально отработанному работником времени, установить доплату, размер которой для каждого работника определяется как разница между минимальным размером оплаты труда, исчисленного пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

Виды, условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения устанавливаются в соответствии с приложением №5 к настоящему Положению.

4.5. Виды выплат должны отвечать уставным задачам Учреждения.

Выплаты стимулирующего характера максимальным размером не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

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.

4.7. При выплатах по итогам работы учитываются:

- объем освоения выделенных бюджетных средств;
- объем ввода законченных ремонт 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.

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

4.8. Руководитель Учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию коллегиальных органов управления.

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

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

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

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

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

где:

C – размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику организации 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 организации, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период.

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

где:

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

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

$$Q_{\text{стим. раб.}} \geq 15\% \text{ от фонда оплаты труда работников учреждения.}$$

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 ((по прямой восходящей и нисходящей линии (родители, дети, дедушки, бабушки и внуки), полнородные и неполнородные (имеющие общих отца или мать) братья и сестры)).

5.3. Размер единовременной материальной помощи, предоставляемый работнику Учреждения в соответствии с настоящим Положением, не может превышать пяти тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренного 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. 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.

6.1. Оплата труда педагогическим работникам.

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

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

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

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

- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе 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:

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

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 отдельно:

- для педагогических работников, которым установлена норма часов для 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:

$$C_p = \text{ФОТ}_p / 4,3 * Ч_p, \text{ где}$$

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

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

$Ч_p$ – общее количество часов конкретной группы педагогических работников в неделю.

6.2. 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:

$$C_r = \text{ФОТ}_r / Ч_r / 249, \text{ где}$$

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

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

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

VII. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ И ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ

7.1. Выплаты компенсационного характера руководителям учреждений и их заместителям устанавливаются в соответствии с разделом III настоящего положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

7.2. Предельное количество должностных окладов руководителя учреждения, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, составляет 25 должностных окладов руководителей учреждений 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.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения их заместителей и среднемесячной заработной платы работников учреждения устанавливается в следующих размерах кратности:

- для директора – от 1,0 до 2,0;
- для заместителей директора – от 0,9 до 1,6.

В расчет среднемесячной заработной платы работников учреждений не включается заработная плата директора и их заместителей. Соотношение среднемесячной заработной платы директора учреждения и их заместителей и среднемесячной заработной платы работников учреждений рассчитывается за календарный год. Расчет соотношения среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с порядком, установленным Правительством Российской Федерации.

Ответственность за не предоставление информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей учреждений и их заместителей несет руководитель учреждения.

7.3. Должностные оклады устанавливаются с учетом ведения преподавательской (педагогической) работы.

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

- при высшей квалификационной категории – 20%
- при первой квалификационной категории – 15%;

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.

7.4. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю учреждения осуществляется ежеквартально с учетом мнения рабочей группы по установлению стимулирующих выплат, образованной Отделом образования администрации Пировского муниципального округа (далее - рабочая группа).

7.4.1 Отдел образования администрации Пировского муниципального округа представляет в рабочую группу аналитическую информацию о показателях деятельности учреждений, в том числе включающую информацию органов самоуправления образовательного учреждения, в том числе коллегиальных органов управления, являющуюся основанием для премирования руководителя учреждения.

7.4.2 Руководитель учреждений имеет право присутствовать на заседании рабочей группы и давать необходимые пояснения.

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

7.5. Виды и размеры персональных выплат руководителю учреждения, заместителям руководителя определяется согласно приложению №7 к настоящему Положению.

7.6 . 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 руководителю учреждения, их заместителям определяется согласно приложению №8 к настоящему положению.

7.6. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, руководителю учреждения, их заместителям устанавливаются сроком на три месяца в процентах от должностного оклада в соответствии с приложением № 6 к настоящему положению.

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

7.8. Заместителям руководителя сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом руководителя учреждения.

7.9. Часть средств полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности может направляться на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения с учетом недопущения повышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера.

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.

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 руководителя учреждения 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			
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	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

Приложение №1
к положению
об оплате труда работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного
учреждения
«Троицкая средняя
школа»

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

№ п\п	Должность	Минимальный оклад
1.	Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	12374,00
2.	Заместитель директора по административно-хозяйственной части	12374,00
3.	Учитель (высшее образование)	8234,00
4.	Учитель (средне- специальное образование)	7226,00
5.	Учитель - логопед	8234,00
6.	Педагог - психолог	7521,00
7.	Социальный педагог (высшее образование)	6866,00
8.	Социальный педагог (средне-специальное образование)	6029,00
9.	Инструктор по физкультуре (высшее образование)	6556,00
10.	Инструктор по физкультуре (средне-специальное образование)	5760,00
11.	Педагог – организатор (высшее образование)	6866,00
12.	Педагог – организатор (средне-специальное образование)	6029,00

13.	Педагог дополнительного образования	6866,00
14.	Педагог-библиотекарь	7226,00
15.	Администратор	3896,00
16.	Уборщик служебных помещений	3016,00
17.	Рабочий по обслуживанию зданий	3511,00
18.	Секретарь	3896,00
19.	Воспитатель ГПД (высшее образование)	7521,00
20.	Повар	3511,00
21.	Кладовщик	3016,00
22.	Дворник	3016,00
23.	Электрик	5667,00
24.	Водитель	5667,00
25.	Воспитатель (дошкольная группа) среднее специальное образование.	6603,00
26.	Воспитатель (дошкольная группа) высшее образование.	7521,00
27.	Старший воспитатель (дошкольная группа) высшее образование	
28.	Старший воспитатель (дошкольная группа) средне-специальное образование	7226,00
29.	Младший воспитатель	3964,00
30.	Машинист по стирке белья	3016,00
31.	Подсобный рабочий	3016,00
32.	Учитель-дефектолог (высшее образование)	8234,00
33.	Музыкальный руководитель	6556,00

**УСЛОВИЯ,
ПРИ КОТОРЫХ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ
ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКАМ
МУНИЦИПАЛЬНЫХ БЮДЖЕТНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
УЧРЕЖДЕНИЙ, МОГУТ УСТАНОВЛИВАТЬСЯ ВЫШЕ
МИНИМАЛЬНЫХ РАЗМЕРОВ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ
ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**

1. Условия установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам муниципальных бюджетных образовательных учреждений, подведомственных администрации Пировского муниципального округа (далее - учреждения), выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (далее - условия) применяются для установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы увеличивается по должностям педагогических работников.

2. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы определяется по формуле:

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

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

O_{\min} - минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, установленный примерным положением о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений;

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 коллективными договорами, локальными нормативными актами организации с учетом мнения представительного органа работников, в пределах фонда оплаты труда организации, на период времени выполнения

работы, являющейся основанием для установления повышающего коэффициента.

5. 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 педагогическим работникам:	
	высшей квалификационной категории	25%
	первой квалификационной категории	15%
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%

5.1 Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$$K = K_1 + K_2, \text{ где:}$$

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Q - общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

Q_2 - фонд оплаты труда педагогических работников, состоящий из установленных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного характера, персональных выплат, суммы повышений окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за наличие квалификационной категории;

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

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

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

Приложение №3
к положению
об оплате труда работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного
учреждения
«Троицкая средняя школа»

РАЗМЕР ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	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%
1.3.	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	35%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	40%

	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный». <*>	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <*>	40%
2	за сложность, напряженность и особый режим работы:	
2.1.	проверка письменных работ (пропорционально нагрузке):	
	учителям истории, биологии и географии	5%
	учителям физики, химии, иностранного языка	10%
	учителям математики	15%
	учителям русского языка, литературы	15%
	учителям начальных классов	15%
	преподавателям учреждений профессиональных образовательных учреждений	15%
2.2.	за классное руководство, кураторство<***>	2 700,0 рублей
2.3	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 <****>:	
	В одном классе	5000 рублей
	В двух и более классах	10 000 рублей
2.4.	за заведование элементами инфраструктуры:<*****>:	
	кабинетами, лабораториями, учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами	10% 20%
2.5.	за обеспечение централизации учетных работ, внедрение передовых форм и методов учета, усиление контрольных функций в образовательных организациях, эффективную и оперативную работу в специализированных организациях по ведению бухгалтерского учета	60%
2.6.	за работу по развитию семейных форм воспитания в центрах развития	60%

	семейных форм воспитания	
2.7.	шеф-поварам за контроль качества поставляемых продуктов при организации питания	20%
3	Специалистам, впервые окончившим одну из организаций высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с муниципальными бюджетными и (или) 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	краевые выплаты воспитателям муниципальных бюджетных образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей <*****>	718,4 рубля

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

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

<***> Вознаграждение выплачивается педагогическим работникам общеобразовательных учреждений, профессиональных образовательных учреждений (далее - образовательные учреждения).

Размер выплаты педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя, куратора определяется исходя из расчета 2700,0 рублей в месяц за выполнение функций классного руководителя, куратора в классе (группе) с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для образовательных учреждений в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

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

Финансовое обеспечение выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство осуществляется за счет средств иных межбюджетных трансфертов, предоставляемых местному бюджету в целях софинансирования в полном объеме расходного обязательства Пировского муниципального округа, возникающего при осуществлении выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическими работниками муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы, из федерального бюджета.

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

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

Выплаты производятся сверх месячной заработной платы (с учетом компенсационных выплат, в том числе доплаты до размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), региональной выплаты и выплат стимулирующего характера)), пропорционально отработанному времени.

На выплаты начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Приложение № 4
к положению
об оплате труда работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного
учреждения
«Троицкая средняя школа»

**РАЗМЕР
ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ**

Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия		Баллы
	наименование	индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств	25
		95% выделенного объема средств	50
Объем ввода законченных ремонтных объектов	Текущий ремонт Капитальный ремонт	выполнен в срок, в полном объеме	25
			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 Организации	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

Приложение № 5
к положению об
оплате труда работников
муниципального
бюджетного общеобразовательного
учреждения
«Троицкая средняя школа»

**ВИДЫ, УСЛОВИЯ, РАЗМЕР И ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ
СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, В ТОМ ЧИСЛЕ КРИТЕРИИ
ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА РАБОТНИКОВ
УЧРЕЖДЕНИЯ**

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников гимназии	Условия		Предельное число баллов	Период, на который устанавливается выплата
		наименование	индикатор		
1	2	3	4	5	6
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 разного уровня олимпиадах, конференциях.	Представление результатов: (за каждого учащегося) -международный и федеральный уровень -краевой уровень (очный заочный) -муниципальный уровень.	20	на месяц
			Наличие победителей и призеров(за каждого учащегося), в т.ч. международный и федеральный уровень - краевой уровень -муниципальный уровень	20 15 10	
	Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями, и проч.).	-обеспечение работы в соответствии с планом; - руководство (муниципальный уровень) - членство (муниципальный уровень)	20 10	на месяц
			Уровень ОУ - руководство - членство	10 5	
		Участие в работе аттестационной комиссии,	Постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации	10	За каждое участие

		экспертной комиссии, психолого-медико-педагогическом консилиуме, служба медиации, наставническая работа.			
	Создание творческой образовательной среды для работы с одаренными детьми.	Руководство организацией программ и проектов, исследований.	Руководство объединениями учащихся, творческими группами и научными обществами учащихся.	10 за 1 группу	В месяц.
	Сопровождение одаренных детей в образовательном процессе.	Разработка индивидуальной программы достижений ребенка.	Контроль реализации программы, положительная динамика результативности ребенка.	10 за 1 ребенка.	В месяц.
		Организация спортивных мероприятий.	Муниципальный Уровень ОУ	5 3	За 1 мероприятие.
		Участие в спортивных мероприятиях.	Муниципальный	личное первенство 5 за победу, 15 за победу команды.	Месяц
			Краевой, межмуниципальный, зональный	10 за 1 участника (личное первенство) + 10 за победу и 15 за команду +10 за победу	Месяц
			Выше краевого	30 за 1 участника (личное первенство) + 15 за победу и 30 за команду +15 за победу.	Месяц
	Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий	Ведение баз автоматизированного сбора информации	Постоянное ведение баз автоматизированного сбора информации.	До 10 До 50	Месяц Разово

Работа с семьями обучающихся	Проведение мероприятий для родителей и семей обучающихся.	Каждое мероприятие	10	На месяц
Создание коррекционно – развивающей среды для работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья.	Разработка и реализация индивидуальной образовательной программы обучения детей с ограниченными возможностями здоровья.	Реализация каждой адаптированной индивидуальной программы	5	На месяц
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу обучающихся.	Качество государственной итоговой аттестации ВПР – 4, ГИА – 9 и ГИА – 11.	За каждого сдавшего	2	месяц
Достижение обучающихся.	Участие учащихся в различных уровнях Всероссийской олимпиады школьников, Краслето, Всезнайка и под.	Уровень ОУ (наличие победителей и призеров)	2	месяц
		Муниципальный уровень (наличие победителей и призеров)	5	
		Региональный (наличие победителей и призеров)	15	
		Всероссийский (наличие победителей и призеров)	30	
Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью, повышение педагогического мастерства	Разработка и реализация проектов и программ.	Презентация результатов работы в форме выступления на форумах педагогов, статей, открытых уроков, мастер-классов, курсы повышения квалификации (открытое мероприятие на уровне края), участие в конкурсах:		на месяц
		- федеральный уровень	40	
		- краевой уровень	20	
		- муниципальный уровень	10	
	Призовое место в конкурсе проектов и программ:			на месяц
- федеральный уровень	30			
- краевой уровень	20			
	- муниципальный уровень	10		
	За выполнение работ не входящих в	Иные работы не предусмотренные должностными	До 20	На месяц

		должностные обязанности, но сопряженные с учебной и воспитательной работой.	инструкциями.		
	Выплаты за качество выполняемых работ.				
	Освоение и использование современных образовательных технологий в процессе обучения предмету и в воспитательной работе.	Освоение инновационных технологий и их применение в практике работы с детьми.	Обобщение и распространение опыта в рамках проектов, реализуемых на территории района: - уровень ОУ - муниципальный уровень - региональный уровень - федеральный уровень	5 10 20 30	
	Выстраивание образовательного процесса в соответствии с программой надпредметного содержания.	Проведение предметных недель, внеклассной работы по предмету, экскурсии и др.	Отчет о проведенных мероприятиях, проектах (включая фотографии, отзывы учащихся и др. материалы).	5	на месяц
		Разработка и осуществление социальных проектов.	Уровень ОУ Муниципальный Региональный Федеральный	5 10 20 30	на месяц
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), службой медиацией	Работа МППК, службе медиации в соответствии с планом	20	на месяц
		Проведение мероприятий для родителей, обучающихся	Проведение одного мероприятия	10 за одно мероприятие	на месяц
		Наличие у одаренного ребенка индивидуальной программы достижений	Отслеживание движения учащегося в соответствии с программой, положительная динамика результативности	2 (за одного учащегося)	на месяц
Наличие рекомендаций, регулярное консультирование педагогов по работе с одаренными детьми	10 (за более чем одного педагога)		на месяц		

		Психолого-педагогическое сопровождение предпрофильной подготовки и профильного обучения	Отчет о проведенных мероприятиях	10 за одно мероприятие	на месяц
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению обучающихся	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	Презентация результатов работы в форме выступления на форумах педагогов, статей, открытых уроков, мастер-классов, курсы повышения квалификации, участие в конкурсах:			на месяц
		- федеральный уровень - краевой уровень - муниципальный уровень	40 20 10		
	Разработка и реализация проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью одаренных учащихся и состоящих на профилактическом учете	Призовое место в конкурсе проектов и программ:			на месяц
		- федеральный уровень - краевой уровень - муниципальный уровень	30 20 10		
адаптация вновь поступивших обучающихся, благоприятный психологический климат.	Наличие и реализация программ		3 (за единицу)	на месяц	
		Уменьшение числа конфликтных ситуаций среди обучающихся, анкетирование классных руководителей, родителей и учащихся.	5	на квартал	
Выплаты за качество выполняемых работ					
Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-	Организация работы службы психолого-педагогического сопровождения обучающихся,	Отрицательная динамика возникновения конфликтов в течение учебного года Анкетирование классных руководителей, родителей		5 на каждого	Один раз в квартал

	педагогического сопровождения обучающихся.	состоящих на профилактическом учете	и учащихся. Подготовка рекомендаций на основе результатов анкетирования.		
		Проведение курсов и тренингов для одаренных детей и их педагогов (при наличии соответствующего обучения)	Одно проводимое занятие	10 (за одно занятие)	на месяц
Педагогические работники: воспитатель ГПД	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Сохранность контингента обучающихся.	Наполняемость групп не ниже 50%.	Наполняемость ГПД, наполняемость от 95% до 100%; от 75% до 94%; от 50% до 74%.	5 4 2	на месяц
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Достижения воспитанников	Участие обучающихся в различных конкурсах, соревнованиях, конференциях	Участие обучающихся (% участвующих от числа обучающихся) от 95% до 100%; от 75% до 94%; от 50% до 74%	5 4 2	на месяц
	Выплаты за качество выполняемых работ				
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса обучающихся.	Участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Презентация результатов работы в форме выступления на форумах педагогов, статей, открытых уроков, мастер-классов, курсы повышения квалификации, участие в конкурсах: - федеральный уровень - краевой уровень - муниципальный уровень	40 20 10	на месяц
	Призовое место в конкурсе проектов и программ: - федеральный уровень - краевой уровень - муниципальный уровень		30 20 10	на месяц	
Педагогические работники: педагог дополнительного образования, педагог-организатор, руководитель физического	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,	-обеспечение работы в соответствии с планом; - руководство (муниципальный уровень) - членство (муниципальный	20 10	на месяц

воспитания, методист, инструктор по физическому воспитанию, учитель – логопед, учитель – дефектолог.		методическими объединениями)	уровень) Уровень ОУ - руководство - членство	10 5	
	Создание творческой образовательной среды для работы со школьниками.	Руководство реализацией программ и проектов, исследований	Руководство творческими группами учащихся, научными обществами учащихся, учебно- исследовательскими лабораториями (представление отчётной документации)	10 за единицу	на месяц
			Реализация утвержденной программы работы с одаренными детьми.	5 за единицу	на квартал
	Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Участие в работе аттестационной комиссии, экспертной комиссии, психолого- медико- педагогическом консилиуме, служба медиации, наставническая работа.	Постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации	10	за каждое участие
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
Достижения воспитанников	Участие обучающихся в различных конкурсах, соревнованиях, конференциях	Участие обучающихся (% участвующих от числа обучающихся) от 95% до 100% от 75% до 94%; от 50% до 74%	5 4 2	на месяц	
		Призовые места Федеральный уровень Региональный уровень Муниципальный уровень	20 10 5	на месяц	
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 (за единицу)	на месяц	
Выплаты за качество выполняемых работ					
Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Участие в конкурсах профессионально го мастерства, выступления на конференциях и	Презентация результатов работы в форме выступления на форумах педагогов, статей, открытых уроков, мастер- классов, курсы		на месяц	

		семинарах.	повышения квалификации, участие в конкурсах: - федеральный уровень - краевой уровень- - муниципальный уровень	40 20 10	
			Призовое место в конкурсе проектов и программ: - федеральный уровень - краевой уровень - муниципальный уровень	30 20 10	на месяц
Педагог - библиотекарь	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 (за исключением учебного фонда)	Не менее 80%	5	на квартал
	Совершенствован ие информационно- библиотечной системы учреждения	Создание программы развития информационно- библиографическ ого пространства учреждения	Наличие и реализация программы развития	5	на квартал
	Работа с обучающимися, родителями	Проведение внеклассных мероприятий. Проведение уроков информационной культуры	Проведение одного мероприятия	10	на месяц
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Сохранность библиотечного фонда	количество списываемой литературы библиотечного фонда (за исключением учебного фонда)	Менее 20% фонда	20	разово
	Осуществление текущего информирования коллектива педагогов и обучающихся		1 раз в год	10	разово
	Подготовка, участие, победы во	Участие в внутришкольных, районных,	- федеральный уровень - краевой уровень - муниципальный уровень	40 20 10	на месяц

	внутришкольных, районных, краевых мероприятиях	краевых, федеральных конкурсах, проектах, конференциях	Призовое место в конкурсе проектов и программ: - федеральный уровень - краевой уровень - муниципальный уровень	30 20 10	на месяц
	Выплаты за качество выполняемых работ.				
	Высокий уровень профессионального мастерства	использование проектных, исследовательских и других развивающих технологий в образовательном процессе	Презентация результатов работы в форме выступления на форумах педагогов, статей, открытых уроков, мастер-классов, курсы повышения квалификации, участие в конкурсах: - федеральный уровень - краевой уровень - муниципальный уровень	40 20 10	на месяц
Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью		Призовое место в конкурсе проектов и программ: - федеральный уровень - краевой уровень - муниципальный уровень	30 20 10	на месяц	

Для сотрудников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Троицкая средняя школа» задействованных в работе дошкольной группы Троицкой средней школы при реализации основных образовательных программ дошкольного образования.

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников организации	Условия		Баллы*
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Педагог-психолог	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100%	30
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				

Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению детей	Участие в разработке и реализации развивающих и коррекционных проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	За участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с педагогической деятельностью	30
		Призовое место в конкурсе проектов и программ, получение гранта	20
		Презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов	20
	Адаптация вновь поступивших детей, благоприятный психологический климат	Оказание психологической помощи воспитанникам, родителям, педагогическому коллективу в решении конкретных проблем	30
Выплаты за качество выполняемых работ			

	Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения воспитанников	Организация работы психолого-педагогического сопровождения, психолого-педагогическая коррекция детей, работа с родителями, педагогическим коллективом	Наличие психолого-педагогических заключений по проблемам личностного и социального развития детей	30
Воспитатель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100%	30
	Обеспечение занятости детей	Проведение с детьми занятий, приобщение к труду, привитие им санитарно-гигиенических навыков	Постоянно	20
	Организация работы по укреплению здоровья воспитанников	Ежедневное проведение закаливающих процедур, соблюдение температурного, светового режима.	Отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	20
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Участие в инновационной деятельности	Разработка и внедрение авторских программ воспитания	Наличие авторской программы воспитания	30
	Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	Отсутствие травм, несчастных случаев	0	20

	Эффективность работы с родителями	Наличие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	20
			Высокий уровень решения конфликтных ситуаций	20
		Посещаемость детей	не менее 80%	20
	Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	постоянно	10
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	Выстраивание воспитательного процесса в соответствии с программой воспитания коллектива детей, проведение уроков высокого качества	Отсутствие замечаний старшего воспитателя, методиста, администрации учреждения	30
		Участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении открытых занятий, творческих отчетов	20
Педагогические работники	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			

и: педагог дополнит ельного образова ния, музыкаль ный руководи тель, педагог- организа тор, учитель- логопед, учитель- дефектол ог, методист , инструкт ор по физическ ой культуре, тренер- преподав атель	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100%	30
	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья детей	Праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья и т.п.	Наличие мероприятий	30
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.			
	Достижения детей	Участие в муниципальных и региональных смотрах-конкурсах, соревнованиях	% участвующих от общего числа детей	20
			призовое место	50
	Организация и проведение отчетных мероприятий, показывающих родителям результаты образовательного процесса, достижения детей	Открытые утренники, праздники, посвященные Дню матери, временам года и т.п.	наличие мероприятий	30
	Эффективная реализация коррекционной направленности образовательного процесса	Достижение детьми более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом.	положительная динамика	30
	Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	Отсутствие травм, несчастных случаев.	0	30
Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	постоянно	10	
Выплаты за качество выполняемых работ				

	Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Участие в конкурсах профессионального мастерства, конференциях, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности.	Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении открытых занятий, творческих отчетов.	20
		Выстраивание воспитательного процесса в соответствии с учетом возраста, подготовленности, состояния здоровья, индивидуальных и психофизических особенностей детей, проведение уроков высокого качества.	Отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов.	30
	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	Разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ.	Наличие лицензированной программы.	30
			Призовое место в конкурсе проектов и программ.	15
		Издание печатной продукции (статей), отражающей результаты работы.	20	
Младший воспитатель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.			

ель, помощни к воспитат еля	Проведение работы по укреплению здоровья детей	Ежедневное проведение совместно с воспитателем и под его руководством оздоровительных процедур	отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения , надзорных органов	20	
	Организация работы по самообслуживанию, соблюдению детьми распорядка дня	Соблюдение распорядка дня, режима подачи питьевой воды, оказание необходимой помощи воспитанникам по самообслуживанию	Отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения , надзорных органов.	20	
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.				
	Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении.	Постоянно	30	
	Участие в мероприятиях организации	Проведение дня именинника, праздников для детей.	Постоянно	30	
	Выплаты за качество выполняемых работ				
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм	Отсутствие замечаний надзорных органов.	0	30	
	Шеф-повар, повар	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.			
		Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов	Наличие предписаний контролирующих органов.	Отсутствие предписаний.	30
				Устранение предписаний в установленные сроки.	20
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.					
Снижение уровня заболеваемости детей		Уровень заболеваемости детей.	Отсутствие вспышек заболеваний	30	
Соблюдение норм в приготовлении пищи согласно цикличному меню	Отсутствие замечаний надзорных органов.	0	40		

	Соблюдение технологического процесса приготовления пищи	Отсутствие замечаний надзорных органов.	0	30	
Выплаты за качество выполняемых работ					
	Содержание помещений в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями	Состояние помещений и территории учреждения	Отсутствие замечаний администрации учреждения	10	
	Качество приготовления пищи, эстетическое оформление блюд	Отсутствие замечаний медицинских работников при проведении органолептической оценки	0	40	
Заведующий хозяйством, кладовщик, кастаньяша, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, дворник, рабочий по стирке и ремонту одежды, машинист по стирке белья, сторож, уборщик служебных	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.				
	Выполнение дополнительных видов работ	Погрузочно-разгрузочные работы; проведение ремонтных работ и работ, связанных с ликвидацией аварий; выполнение работ по благоустройству и озеленению территории учреждения; проведение генеральных уборок.	5 часов в месяц	10	
			10 часов в месяц	20	
			15 часов в месяц	30	
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.				
	Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов	Наличие предписаний контролирующих органов.	Отсутствие предписаний.	50	
			Устранение предписаний в установленные сроки.	30	
Проведение праздников для детей	Участие в мероприятиях организации .		20		
Выплаты за качество выполняемых работ					

помещений, подсобный рабочий, мойщик посуды, гардеробщик	Содержание помещений, участков в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями, качественная уборка помещений	Состояние помещений и территории организации.	Отсутствие предписаний контролирующих или надзорных органов	50
			Отсутствие замечаний администрации учреждения, надзорных органов	20
Секретарь, делопроизводитель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Образцовое состояние документооборота	Отсутствие замечаний по документообеспечению	0 замечаний	20
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Оперативность выполняемой работы	Оформление документов в срок	0 замечаний	20
	Выплаты за качество выполняемых работ			
Взаимодействие по документообеспечению с другими ведомствами	Отсутствие замечаний от других ведомств	0 замечаний	20	
Старший воспитатель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.			
	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам.	100%	30
	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	Разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ.	Издание печатной продукции (статей), отражающей результаты работы	20

Создание условий для осуществления образовательного процесса	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
Сохранение здоровья детей в организации	Создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей.	Отсутствие динамики увеличения числа хронических и сезонных заболеваний детей.	10
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.			
Участие в инновационной деятельности	Разработка и внедрение авторских программ воспитания.	Наличие авторской программы воспитания.	30
Организация и проведение отчетных мероприятий, показывающих родителям результаты образовательного процесса, достижения детей	Открытые утренники, праздники, посвященные Дню матери, временам года и т.п.	Наличие мероприятий	30
Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в организации.	Постоянно	10
Выплаты за качество выполняемых работ			
Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	Участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности.	Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов в работе	20

<*> исходя из 100-балльной системы

Приложение № 6
к положению об
оплате труда работников
муниципального
бюджетного общеобразовательного
учреждения
«Троицкая средняя школа»

**ВИДЫ ВЫПЛАТ
СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, РАЗМЕР И УСЛОВИЯ
ИХ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ, КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И
КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЯ ДЛЯ
РУКОВОДИТЕЛЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ**

Должно сть	Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Предельный размер выплат к окладу, (должностному окладу), ставке заработной платы <*>
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Руковод итель учрежд ения	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.			
	Обеспечение стабильного функционирования учреждения	Обеспечение безопасных и комфортных условий для организации образовательного процесса и проживания обучающихся в учреждении.	Отсутствие предписаний надзорных органов.	25%
			Отсутствие травм, несчастных случаев.	15%
		Выполнение муниципального задания.	100%	30%
		Обеспечение сохранности имущества в соответствии с нормативными сроками эксплуатации.	100%	10%
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.			
	Обеспечение развития учреждения	Организация участия педагогов, обучающихся в региональных, межрегиональных, всероссийских, международных конкурсах, мероприятиях	Наличие призового места на следующих уровнях:	
региональном			20%	
межрегиональном			25%	

		всероссийском	30%
		международном	35%
	ведение экспериментальной работы	наличие статуса базовой площадки	25%
	отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	0	5%
Выплаты за качество выполняемых работ.			
Результативность деятельности учреждения	Освоение образовательной программы по результатам четвертных и годовых оценок обучающихся.	Качество обученности не ниже 70%	35%
	Включенность в рейтинг по итогам оценки деятельности учреждения	Наличие свидетельств в признании высокого качества деятельности и учреждения со стороны других организаций, учреждений, ведомств, органов власти	20%
Эффективность управления коллективом	Отсутствие замечаний надзорных органов в части нарушений трудового законодательства.	0	15%
	Отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций.	0	10%
Соответствие локальных актов учреждения, исходящей документации действующему законодательству	Отсутствие замечаний к локальным и нормативным актам.	0	5%
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.			
Организация физкультурно-спортивной работы	Количество обучающихся, занимающихся в школьном спортивном клубе.	30-50% от общего количества учащихся	10%

		Количество обучающихся, участвующих в спортивно-массовых мероприятиях «Школьная спортивная лига», «Президентские состязания».	Не ниже 90%	10%
		Количество школьников, отнесенных по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, с ограниченными возможностями здоровья, включенных в уроки физической культуры.	100%	10%
Заместитель руководителя	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.			
		Создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса, обеспечение стабильной охраны труда и техники безопасности.	Отсутствие предписаний и надзорных органов.	25%
			Отсутствие травм, несчастных случаев.	15%
	Обеспечение стабильного функционирования учреждения	Подготовка локальных, нормативных актов учреждения, исходящей документации, отчетной документации	Соответствие локальных нормативных актов учреждения нормам действующего законодательства, своевременное и качественное предоставление отчетной документации.	25%
			Отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися.	0
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.			
Обеспечение развития учреждения	Организация участия педагогов, обучающихся в региональных, межрегиональных, всероссийских, международных профессиональных конкурсах, мероприятиях	Наличие призового места на следующих уровнях:		

		региональн ом	15%
		межрегиона ль-ном	25%
		всероссийск ом	30%
		международ ном	35%
	ведение экспериментальной работы	наличие статуса базовой площадки	25%

Выплаты за качество выполняемых работ.

Результативность деятельности учреждения	Освоение образовательной программы по результатам четвертных и годовых оценок обучающихся.	Качество обученност и не ниже 70%	35%
	Реализация проектной и исследовательской деятельности.	Охват детей, вовлеченны х в проектную и исследовате льскую деятельност ь не менее 25%	20%
	Доля педагогических работников первой и высшей квалификационной категории	не менее 50%	20%
	Координация работы по прохождению педагогическими работниками стажировок, курсов повышения квалификации	100% выполнения плана	20%

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

Размер персональных выплат руководителю, заместителям учреждения.

№ п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу) <*>
1.	сложность, напряженность и особый режим работы:	
	наличие филиалов: до 3-х (включительно) свыше 3-х	30% 60%
	за обеспечение централизации учетных работ, внедрение передовых форм и методов учета, усиление контрольных функций в образовательных учреждениях, эффективную и оперативную работу в специализированных учреждениях по ведению бухгалтерского учета	60%
	за результативное руководство структурными подразделениями в целях их стабильной и эффективной работы в учреждениях по обеспечению жизнедеятельности	60%
	за работу по развитию семейных форм воспитания в центрах развития семейных форм воспитания	60%
2	опыт работы в занимаемой должности <***>:	
	от 1 года до 5 лет <***>	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	15%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <***>	20%
	от 5 года до 10 лет <***>	15%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	25%
при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	30%	
при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	25%	
при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <***>	30%	
свыше 10 лет <***>	25%	

при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	35%
при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	40%
при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	35%
при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <***>	40%

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

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

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

Приложение № 8
к положению
об оплате труда
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Троицкая средняя школа»

**РАЗМЕР ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ РУКОВОДИТЕЛЮ УЧРЕЖДЕНИЯ,
ЗАМЕСТИТЕЛЯМ**

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	20%
		федеральные	10%
Организация и проведение важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	международные	20%
		федеральные	10%
		межрегиональные	5%
		региональные	3%
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	реализация проектов	5%
Подготовка образовательной организации к новому учебному году	Организация принята надзорными органами	Без замечаний	10%