

МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБЩОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«БОРОДИНСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 3»

Принято собранием трудового коллектива  
Протокол № 1 от 28.08.2022г  
Председатель собрания Ковригина Л.П

Утверждаю  
директор школы Котова И.Н.  
Приказ № 01-05-61 от 29.08.2022г

Согласовано Профсоюзным комитетом  
Протокол № 4 от 29.08.2022г  
Председатель профкома Лукьянов В.В.

## ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников разработано в соответствии с:

1.1.1. Трудовым кодексом РФ.

1.1.2. Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О новых системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных учреждений».

1.1.3. Решений районного Совета депутатов «О введении новых систем оплаты труда в муниципальных казенных и бюджетных общеобразовательных учреждениях Рыбинского района».

1.1.4. Постановлением администрации Рыбинского района от 29.06.2011 года № 362-п «Об утверждении условий, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам казенных и бюджетных общеобразовательных учреждений Рыбинского района, могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов, ставок заработной платы» с изменениями от 30.09.2014 года № 570-п, от 23.11.2016 года № 690-п.

1.1.5. Постановлением администрации Рыбинского района от 22.05.2012 года № 235-п «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных казенных и бюджетных общеобразовательных учреждений Рыбинского района», с изменениями от 30.09.2014 года № 569-п, от 22.12.2017 года № 765-п и регулирует порядок оплаты труда работников МБОУ «Бородинская СОШ № 3».

1.2. Положение имеет целью повышение мотивации к труду работников организации, обеспечение материальной заинтересованности работников в улучшении качественных и количественных результатов труда: выполнении плановых заданий, повышение качества образования, совершенствовании педагогических процессов, творческом и ответственном отношении к труду.

1.3. Для настоящего Положения под оплатой труда понимается система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, настоящим Положением и трудовыми договорами.

1.4. В организации устанавливаются следующие выплаты работникам за их труд (заработная плата):

- должностной оклад с выплатами компенсационного характера и персональными выплатами;
- доплаты стимулирующего характера по итогам работы, за добросовестное выполнение трудовых обязанностей;

Работодатель вправе устанавливать другие виды надбавок, доплат, премий путем внесения изменений в настоящее Положение.

1.5. Выплата заработной платы в организации производится в денежной форме в рублях.

1.6. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать

каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем.

1.7. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые пол месяца в следующие сроки:  
- не позднее 20 числа каждого месяца – за фактически отработанную первую половину месяца в размере 10% от размера заработной платы работника, установленной трудовым договором;  
- не позднее 5 числа месяца, следующего за отчетным – окончательный расчет за фактически отработанный месяц.

Порядок выплаты заработной платы установлен также Правилами внутреннего распорядка школы.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

1.8. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

1.9. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязуется в указанные выше сроки выплатить не оспариваемую им сумму.

1.10. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.

1.11. При невыполнении должностных обязанностей по вине работодателя оплата производится за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной за тот же период времени или за выполненную работу.

При невыполнении должностных обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей оклада. При невыполнении должностных обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

## **2. Порядок и условия оплаты труда работников**

2.1. Определение величины минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников:

2.1.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений устанавливаются в соответствии с *приложением № 1* к настоящему Положению.

2.1.2. Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам муниципальных бюджетных и казенных общеобразовательных учреждений могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяются постановлением администрации Рыбинского района.

2.1.3. Размер месячного оклада (должностного оклада) работника организации определяется в трудовом договоре с ним и не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

2.1.4. Месячный (должностной) оклад работника может быть изменен по согласованию с работником путем внесения изменений в трудовой договор.

## **3. Выплаты компенсационного характера.**

3.1. Работникам школы устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями производятся на основании статьи 148 Трудового кодекса Российской Федерации;

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

выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) осуществляется на основании статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации и в *приложении № 2* настоящего положения;

- выплаты работникам, занятых на работах с вредными и иными особыми условиями труда производится на основании статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации;

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

#### **4. Выплаты стимулирующего характера**

4.1. Работникам организации в пределах фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

б) выплата за качество выполняемых работ;

в) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

г) персональные выплаты согласно *приложению № 3* к настоящему Положению

д) выплаты по итогам работы за месяц, за квартал, за год.

4.2. Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника организации на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производятся работникам организации, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае, в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

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

4.4. Установление стимулирующих выплат в организации осуществляется на основе коллективного договора, локального нормативного акта организации о выплатах стимулирующего характера, утверждаемого работодателем с учетом мнения представительного органа работников, как в бальной системе, так и в абсолютной денежной форме.

4.5. В организации могут выплачиваться стимулирующие выплаты по итогам работы, за добросовестное выполнение трудовых обязанностей в целях усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества работы, своевременном и добросовестном исполнении своих должностных обязанностей и повышении уровня ответственности за выполненную работу *приложение № 8* к настоящему Положению.

4.6. Для премирования работников директор организации издает соответствующий приказ с перечнем работников, поощряемых выплатой стимулирующие выплаты, с указанием размера стимулирующие выплаты каждому работнику с учетом баллов, или денежных сумм в абсолютной величине, которые были установлены комиссией по распределению стимулирующего фонда оплаты труда, согласно *приложению № 7* к настоящему Положению.

4.7. Работникам, проработавшим неполный месяц, в связи с увольнением по любым основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом, в том числе призывом на военную службу, переводом на другую работу к другому работодателю, поступлением в учебные заведения на очное отделение с последующим увольнением, уходом на пенсию, увольнением по сокращению штатов и другим причинам, выплата стимулирующие выплаты может производиться из расчета за фактически отработанное время в данном учетном периоде.

#### **5. Условия оплаты труда руководителя и его заместителей.**

5.1. Выплаты компенсационного характера руководителям учреждений и их заместителям устанавливаются как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

5.2. Предельное количество должностных окладов руководителей муниципальных бюджетных и казенных общеобразовательных учреждений, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений равно 45, с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в местностях с особыми климатическими условиями.

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителям учреждений может направляться на стимулирование труда работников учреждений. Направление указанных средств на иные цели осуществляется по согласованию с министерством образования и науки Красноярского края.

5.3. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям учреждений осуществляется ежеквартально или ежегодно с учетом мнения рабочей группы по установлению стимулирующих выплат, образованной Управлением образования администрации Рыбинского района (далее - рабочая группа).

5.3.1. Управление образования представляет в рабочую группу аналитическую информацию о показателях деятельности учреждений, в том числе включающую информацию органов самоуправления образовательных учреждений, в том числе общественных советов образовательных учреждений, являющуюся основанием для премирования руководителей учреждений.

5.3.2. Руководители учреждений имеют право присутствовать на заседании рабочей группы и давать необходимые пояснения.

5.3.3. 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 Управление образования издает приказ об установлении стимулирующих выплат.

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

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

Размер персональных выплат руководителям учреждений и их заместителям определяется согласно *приложению № 5* к настоящему Положению.

5.4.1. При выплатах по итогам работы учитываются:

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

Размер выплат по итогам работы руководителям учреждений, их заместителям определяется согласно *приложению № 6* к настоящему Положению.

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

5.6. Заместителям руководителя сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом руководителя по тем же критериям согласно приложения к настоящему положению.

## **6. Надбавки, доплаты и иные выплаты**

6.1. С целью повышения материальной заинтересованности работникам предприятия выплачиваются в соответствии с требованиями ТК РФ следующие надбавки и доплаты:

- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в двойном размере тарифной ставки. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит - доплата за работу в сверхурочное время. Оплата за работу в сверхурочное время осуществляется в двойном размере оклада. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может

компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

- доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличения объема работ на период исполнения обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается директором или уполномоченным должностным лицом по согласованию с замещающим работником. При определении доплаты будут учтены объем и сложность работы работника при совмещении должностей (расширении зоны обслуживания, увеличения объема работ).

## **7. Ответственность работодателя**

7.1. За задержку выплаты заработной платы и другие нарушения оплаты труда Работодатель несет ответственность в соответствии с трудовым законодательством РФ.

7.2. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

## **8. Заключительные положения**

8.1. Настоящее Положение является локальным нормативным актом работодателя, принимаемым в порядке ст. 8, 22, глав 20, 21, 30 Трудового кодекса РФ.

8.2. В настоящее Положение решением директора могут быть внесены изменения, вступающие в силу с момента такого утверждения.

**Минимальные размеры окладов, ставок заработной платы работников ОО.**

**Профессиональная квалификационная группа должностей работников образования**

№	Должность согласно тарификационным спискам	Со средним и средне-специальным образованием	С высшим образованием
1.	Дворник	3275,00	
2.	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий	3275,00	
3.	Кухонный работник	3275,00	
4.	Сторож	3275,00	
5.	Уборщик производственных помещений	3275,00	
6.	Вахтер	3275,00	
7.	Повар	3813,00	
8.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию эл.	3813,00	
9.	Шеф-повар	5109,00	
10.	Лаборант	4231,00	
11.	Завхоз	4650,00	
12.	Водитель автобуса	6154,00	
13.	Слесарь по ремонту автотранспорта	4650,00	
14.	Инструктор по труду		
15.	Инструктор по физической культуре		
16.	Специалист по ТБ		4650,00
17.	Педагог дополнительного образования		7456,00
18.	Педагог-организатор		7456,00
19.	Социальный педагог		7456,00
20.	Педагог-психолог		8168,00
21.	Учитель - логопед		8942,00
22.	Учитель - дефектолог		7847,00
23.	Преподаватель организатор ОБЖ		
24.	Педагог-библиотекарь	7847,00	
25.	Учитель	7847,00	8942,00

**Виды и размеры компенсационных выплат за работу в условиях,  
отклоняющихся от нормальных**

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу, ставке заработной платы
1	за ненормированный рабочий день (директор, учитель, социальный педагог, педагог-психолог, тьютор, инструктор по физической культуре, педагог – организатор, завхоз), водитель автобуса)	15
2	водителям легковых автомобилей, автобусов за ненормированный рабочий день	25
3	педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому обучающихся, осваивающих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования и нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации (при наличии соответствующего медицинского заключения), за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях	20
4	за работу в образовательных организациях для обучающихся с ограниченным возможностями здоровья (отделениях, классах, группах)	20
5	на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда	До 12%
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	за работу в сельской местности	25

## Размер персональных и компенсационных выплат

### 1. компенсационные выплаты от нагрузки

коррекция – 20%

обучение на дому – 20%

### 2. персональные выплаты от оклада с нагрузкой

категория: 15% - 1 категория,

25% - высшая категория

опыт: 5% - от 1 года до 5 лет,

15% - от 5 лет до 10 лет,

25% - 10 лет и больше

проверка тетрадей: 25% - русский язык и литература,

20% - математика, начальные классы;

10% - физика, химия, иностранный язык, классы для детей с ОВЗ;

5% - история, биология, география

молодой специалист – 20% в течение 5 лет после окончания учебного заведения

заведование: кабинетом (лабораториями) – 10%,

мастерскими и с/залом – 20%

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

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

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

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

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

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

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.



**Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности школы для руководителя и его заместителей**

Должность	Критерии оценки эффективности и качества деятельности организаций	Условия		Предельный размер выплат к окладу, ставке заработной платы
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Руководитель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Обеспечение стабильного функционирования организации	обеспечение безопасных и комфортных условий для организации образовательного процесса обучающихся в организации	отсутствие предписаний надзорных органов	20%
			отсутствие травм, несчастных случаев	20%
		выполнение государственного задания	100%	50%
		обеспечение сохранности имущества в соответствии с нормативными сроками эксплуатации	100%	5%
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Обеспечение развития организации	организация участия педагогов, обучающихся в региональных, межрегиональных, всероссийских, международных конкурсах, мероприятиях	наличие призового места на следующих уровнях:	
			региональном	10%
			межрегиональном	15%
			всероссийском	25%
		международном	50%	
	ведение экспериментальной работы	наличие статуса базовой площадки	30%	
	отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	0	5%	
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Результативность деятельности организации	освоение образовательной программы по результатам четвертных и годовых оценок обучающихся	качество обученности не ниже 70%	15%
		включенность в рейтинг по итогам оценки деятельности организации	наличие свидетельств признания высокого качества деятельности организации со стороны других организаций, учреждений, ведомств, органов власти	15%
	Эффективность управления коллективом	отсутствие замечаний надзорных органов в части нарушений трудового законодательства	0	5%
отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций			0	5%
Соответствие локальных нормативных актов ОУ, законам	отсутствие замечаний к локальным и нормативным актам	0	10%	

Заместитель руководителя	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Обеспечение стабильного функционирования организации	создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса, обеспечение стабильной охраны труда и техники безопасности	отсутствие предписаний надзорных органов	20%
			отсутствие травм, несчастных случаев	20%
		подготовка локальных, нормативных актов организации, исходящей документации, отчетной документации	соответствие локальных нормативных актов ОУ нормам закона, своевременное и качественное предоставление отчетной документации	20%
			отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	0
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Обеспечение развития организации	организация участия педагогов, обучающихся в региональных, межрегиональных, всероссийских, международных профессиональных конкурсах, мероприятиях	наличие призового места на следующих уровнях	
			региональном	10%
			всероссийском	25%
		международном	50%	
	ведение экспериментальной работы	наличие статуса базовой площадки	30%	
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Результативность деятельности организации	освоение образовательной программы по результатам четвертных и годовых оценок обучающихся	качество обученности не ниже 70 %	15%
		реализация проектной и исследовательской деятельности	охват детей, вовлеченных в проектную и исследовательскую деятельность не менее 25%	15%
		доля педагогических работников первой и высшей квалификационной категории	не менее 50%	5%
координация работы по прохождению педагогическими работниками стажировок, курсов повышения квалификации		100% выполнения плана	10%	

**Размер персональных выплат заместителям руководителя**

№ п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу
1	при наличии высшей квалификационной категории при наличии первой квалификационной категории	20% 15%
2	сложность, напряженность и особый режим работы; наличие филиалов: до 3-х свыше 3-х	30% 60%
3	опыт работы в занимаемой должности <u>&lt;*&gt;</u> :	
	от 1 года до 5 лет	5%
	при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, филологов, искусствоведения <u>&lt;***&gt;</u>	15%
	при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, филологов, искусствоведения <u>&lt;***&gt;</u>	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный»	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <u>&lt;*&gt;</u>	20%
	от 5 лет до 10 лет	15%
	при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, филологов, искусствоведения <u>&lt;***&gt;</u>	25%
	при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, филологов, искусствоведения <u>&lt;***&gt;</u>	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», <u>&lt;***&gt;</u>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <u>&lt;***&gt;</u>	30%
	свыше 10 лет	25%
	при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, филологов, искусствоведения <u>&lt;***&gt;</u>	35%
	при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, филологов, искусствоведения <u>&lt;***&gt;</u>	40%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», <u>&lt;***&gt;</u>	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <u>&lt;***&gt;</u>	40%

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

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

**Размер выплат по итогам работы руководителю и его заместителям**

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

## Выплаты стимулирующего характера работникам школы

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

2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

3. Работникам школы по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждениями на оплату труда работников, могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты по итогам работы.

1. Виды выплат должны отвечать уставным задачам Учреждения.

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

1. При выплатах по итогам работы учитываются:

объем ввода законченных ремонтных объектов;

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

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

достижение высоких результатов в работе за определенный период;

участие в инновационной деятельности;

участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

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

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

8. При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат) применяется балльная оценка.

Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику, определяется по формуле:

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

где:

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

$i=1$

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

где:

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

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

$Q_{\text{стим. раб.}} \geq 25\%$  от фонда оплаты труда работников организации.

## Виды, условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия	
	наименование	индикатор
<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>		
Организация проектной и исследовательской деятельности обучающихся	Участие обучающихся в очных конференциях разного уровня	Представление результатов на конференциях разного уровня <b>5 б</b>
		Наличие победителей и призеров (за 1 человека): Муниципальный уровень – <b>1б</b> Региональный уровень – <b>2 б</b>
Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, МО)	Обеспечение работы в соответствии с планом <b>5б</b>
	Участие в работе экспертной комиссии (комиссии, которые создаются по необходимости по приказу), ПМПк, (баллы ставятся отдельно за работу каждой комиссии)	Постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации <b>3б</b>
	Наставническая работа по приказу	Анализ посещенных занятий(не менее 2-х в месяц), анализ проведенных срезов и отзывы о работе молодого учителя за отчетный период)
Ведение профес. Документации (раб. Программы, журналы)	Полнота и соответствие нормативным документам и требованиям	100% (без замечаний) <b>3б</b>
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>		
Стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу учащихся	Участие школьников в мероприятиях различного уровня (конкурсы, концерты, соревнования, фестивали, акции в соответствии с положением) вне общешкольного плана работы	% участвующих от общего числа обучающихся От 1% до 30% - <b>1б</b> От 31% до 60% - <b>2б</b> От 61% до 100% - <b>3б</b> Победители и призеры: (за участника или команду) Муниципальный уровень – <b>2б</b> Региональный уровень – <b>3б</b>
	Преподавание предмета на профильном уровне	За каждый предмет – <b>5б</b>
	Высокая интенсивность подготовки к проведению учебных занятий в 9-11 классах по литературе, обществознанию, математике, физике, химии и технологии в 5-8 кл.	Согласно тарификации – <b>3б</b>
	Качество успеваемости (по результатам итоговых контрольных работ 4 кл, ГИА-9, 11 классы) в июне по итогам года	Начальные классы – не менее 35% - <b>7б</b> , не менее 55% - <b>10б</b> Основная школа – не менее 32% - <b>7б</b> , не менее 52% - <b>10б</b> Старшая школа – не менее 40% - <b>7б</b> , не менее 60% - <b>10б</b>
	Качество успеваемости (административных работ по итогам четверти)	Начальные классы – не менее 37% - <b>7б</b> ; Основная школа – не менее 34% - <b>7б</b> ; Старшая школа – не менее 42% - <b>7б</b> ;

	Качество успеваемости в классах для детей с ОВЗ и по предметам учебного плана: музыка, ИЗО, технология, ОБЖ, физкультура, ОРКСЭ, ОДНК. (по итогам четверти)	от 50 до 70 % - <b>36</b> от 71% - <b>56</b>
	Качество подготовки слабоуспевающих обучающихся	Наличие материалов по индивидуальному прогрессу учеников – <b>36</b> (программа доучивания, портфолио)
		Сокращение количества «3» за отчетный период аттестации обучающихся – <b>36</b>
		Сокращение количества неуспевающих за отчетный период аттестации обучающихся – <b>36</b>
	Организационная работа по повышению качества результатов обучающихся	Консультации для слабоуспевающих и одаренны только при наличии программ (по журналам): 9 -11 класс – русский язык, математика, физика, общество, химия, биология, ин.яз, история, информатика (для сдающих ГИА); 1-6 и 8 классы – русский язык, математика; 7 класс – русский язык, математика и подготовка рефератов к экзаменам; 2-4 класс – русский язык и математика; 1 класс – программы доучивания <b>За 1 час – 0,2 балла</b>
	Участие обучающихся в олимпиадах различного уровня Школьный Муниципальный Региональный Начальные классы	Количество участников олимпиады школьного уровня – не менее 70% (от общего числа обучающихся) – <b>36</b>
		Наличие призеров и победителей (за каждого) Муниципального уровня – <b>56</b> Регионального уровня – <b>106</b>
Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	Разработка и реализация проектов и программ, которые были представлены на конкурсы проектов, связанных с образовательной деятельностью ( не дистанционные)	Призовое место в конкурсе проектов и программ – <b>76</b>
		Презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов с данным проектом <b>36</b>
	Личное участие педагогов в конкурсах и соревнованиях различного уровня (спартакиады, проф. Конкурсы, пед. Балы и т.д.)	За руководство командой – <b>56</b> Участие – <b>36</b> Победитель или призер – <b>26</b> за каждую победу
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>		
Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Освоение информационных технологий и применение их в практике работы с детьми	Открытые занятия с использованием проектора или интерактивной доски – <b>56</b>
		Размещение компьютерных программ по созданию презентаций и публикаций или электронных материалов по предметам на электронной площадке школы – <b>56</b>
	Выстраивание образовательного процесса в соответствии с программой надпредметного содержания (выход с урока во внеурочную деятельность или расширение воспитательного и социального воздействия на обучающегося)	Наличие программы – <b>36</b>
		Открытые занятия в неурочной форме на уровне школы – <b>56</b>
	Изменение системы работы по предмету на неурочный формат в 1-9 классах в рамках введения ФГОС НОО, ФГОС ООО, ФГОС УО (Заявленная системная работа) – <b>56</b>	

Здоровьесберегающая работа	Охват детей класса горячим организованным питанием (не включая классы ОБЗ)	Нач. школа не менее 96% - <b>36</b> Осн. Школа не менее 85%- <b>36</b> 100% - <b>56</b>
	ОРГАНИЗАЦИЯ ПИТАНИЯ Ведомости, табели, отчеты	100% точности при ведении отчетности (без сбоев и нарушений всех процедур) – <b>56</b>
	Организация детского отдыха в каникулярный период	Руководство тематическими площадками – <b>56</b> Поездки, походы, экскурсии – <b>36</b>
Электронный документооборот	Заполнение электронного журнала	Без сбоев и нарушений в полном объеме – <b>56</b>
	Ведение базы одаренный ребенок	Без сбоев и нарушений в полном объеме – <b>36</b>
	Поддержка школьного сайта	Без сбоев и нарушений в полном объеме – <b>56</b>
Участие в подготовке воспитательных мероприятий	Изготовление декораций и наглядности, пошив костюмов (за единицу выполненной работы, которую поручает зам по ВР)	Реализация задания в полном объеме и в указанный срок – <b>16</b>
Дополнительно для психологов и социальных педагогов, учителей-дефектологов и учителей-логопедов	Проведение мероприятий для родителей обучающихся	За одно мероприятие: Клубная работа – <b>26</b> Психологические или социальные лектории – <b>26</b> Индивидуальная работа: От 5-10 человек – <b>36</b> От 11- 20 человек – <b>76</b> Более 20 человек – <b>106</b>
Дополнительно для педагога-библиотекаря	Просветительская и воспитывающая роль библиотеки	Наличие сменных тематических выставок – <b>36</b> Проведение тематических мероприятий в начальной школе – <b>26</b>
	Развитие библиотеки	Реализация в полном объеме плана развития библиотеки (октябрь, декабрь, март, май) – <b>36</b>
Дополнительно для преподавателя-организатора ОБЖ	Организация работы по соблюдению правил ОТ и ТБ	100% без замечаний ведутся журналы всех учителей по ТБ – <b>36</b>
		100% проведены испытания всего вновь поступившего оборудования и инвентаря (наличие актов испытания и сертификатов качества) – <b>26</b>
		Проведение инструктажей с работниками школы – <b>16</b>
	Организация работы по ГО и ЧС	Работа в соответствии с планом (100% исполнение) 2 раза в год (декабрь, май) – <b>16</b> Проведение учений (май) – <b>36</b>
Дополнительно для учителя физической культуры	Организация деятельности школьного спортивного клуба	Работа в соответствии с планом (100% исполнение) 2 раза в год (декабрь, май) – <b>56</b>



**Виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера не педагогическим работникам**

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия		Предельное количество баллов до
		наименование	индикатор	
Техник-программист, системный администратор, секретарь руководителя, секретарь учебной части	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	Своевременная подготовка локальных нормативных актов учреждения, финансово – экономических документов	Соответствие нормам действующего законодательства	100%	10
	Оформление документов для участия в краевых и федеральных программах, конкурсах	Соответствие заданным нормам	100%	10
	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
	Создание в учреждении единых требований к оформлению документов, системы документооборота	Наличие регламентов по созданию внутренних документов	Соблюдение регламентов	10
Шеф-повар (зав столовой), повар	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзирающих органов	Отсутствие предписаний контролирующих органов	0	10
			Устранение предписаний в установленные сроки	5
	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
	Снижение уровня заболеваемости обучающихся, воспитанников	Снижение количества заболевших воспитанников	Отсутствие всплеск заболеваний	5
	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
Количество приготовления пищи, эстетическое оформление блюд	Отсутствие жалоб. Отказов детей от приема пищи	0	20	
Завхоз, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, дворник, водитель, кухонный работник, подсобный, лаборант, вахтер, сторож, электрик, уборщик помещений	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, правил дорожного движения	Отсутствие замечаний надзорных органов, аварий	0	20
	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
	Участие в мероприятиях учреждения или их подготовки	Проведение праздников для воспитанников	Постоянно	10
	Осуществление дополнительных работ	Погрузочно-разгрузочные работы	Постоянно	До 20
	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
Благоустройство территории учреждения, здания и прилегающей зоны вокруг него	Зеленая зона, внешняя привлекательность и т.д.	Наличие	20	
Специалист по	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			

кадрам	Ведение документации учреждения	Полнота и соответствие документации	100%	10
	Соблюдение законодательства	Штрафы, взыскания, замечания	0	10
	Обработка и предоставление информации	Наличие замечаний	0	5
	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
	Техническое и программное обеспечение и использование в работе учреждения	Функционирование локальной сети, электронной почты учреждения, использование программного обеспечения	Стабильно	10
	Оперативность	Выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества	Постоянно	5
	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
	Работа с входящей корреспонденцией	Подготовка отчетов	Своевременн о	5
	Качество выполняемых работ	Отсутствие возврата документов на доработку	0	10
	Инициатива и творческий подход к работе	Предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов	1 предложение	5
		Участие в реализации образовательных проектов	1 проект	10
		Участие в мероприятиях разного уровня, в том числе обмен опытом	1 мероприятие	5

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

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

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

где:

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

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

K – повышающий коэффициент.

11. Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения, 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.

**Повышающий коэффициент устанавливается по должностям педагогических работников по следующим основаниям:**

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

12.1 Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$$K = K_1 + K_2,$$

где:

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

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

15.2. Расчет повышающего коэффициента ( $K_2$ ) осуществляется следующим образом:

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат < 25%, то  $K_2 = 0\%$ ,

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

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

где:

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

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

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

где:

$Q$  – общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

$Q_{\text{гар}}$  – 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, определяется в размере не менее 25% от фонда оплаты труда педагогических работников;

$Q_{\text{отп}}$  – 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

**Размер выплат работникам школы по итогам работы.**

<b>Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения</b>	<b>Условия наименование</b>	<b>индикатор</b>	<b>Предельный размер к окладу, ставке</b>
Объем ввода законченных ремонтom объектов	текущий ремонт	выполнен в срок, в полном объеме	До 100%
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	применение нестандартных методов работы		До 100%
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения	здание выполнено	в срок, в полном объеме	До 100%
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	оценка результатов работы	наличие динамики в результатах	До 100%
Участие в инновационной деятельности	наличие реализуемых проектов	участие	До 100%
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	наличие важных работ, мероприятий	участие	До 100%