Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя школа №3 имени А.Н.Першиной»
г.Енисейска Красноярского края

663180, г. Енисейск, Красноярский край, ул. Ленина 102 т.8 (39195)2-23-06
e-mail:mousosh_102@mail.ru

ПРИКАЗ

19.01.2023 03-10-12

Об утверждении Положения об оплате труда работников МБОУ «СШ №3 имени А.Н.Першиной» г.Енисейска Красноярского края

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», Постановлением Правительства Красноярского края от 15.12.2009 № 648-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края», Приказом министерства образования и науки Красноярского края от 15.12.2009 № 988 «Об утверждении видов, условий, размера и порядка установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников краевых государственных бюджетных и казенных образовательных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края», Решения Енисейского городского Совета депутатов от 29.09.2021 № 12-95 «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Енисейска», Постановления администрации города Енисейска «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений» от 29.12.2022 № 494-п, на основании протокола заседания общего собрания работников школы от 19.01.2023 №1, с целью установления системы оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 3 имени А.Н.Першиной» г. Енисейска Красноярского края, мониторинга и оценки качества работы работников школы

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников МБОУ «СШ №3 имени А.Н.Першиной» г.Енисейска Красноярского края согласно приложению к настоящему приказу
2. В связи с принятием настоящего приказа считать утратившими силу:
   -приказ «Об утверждении положения об оплате труда работников МБОУ «СШ №3 имени А.Н.Першиной» г.Енисейска Красноярского края» от 27.09.2021г. № 03-10-166;
   -приказ О внесении изменений в положение об оплате труда работников МБОУ «СШ №3 имени А.Н.Першиной» г.Енисейска Красноярского края, утвержденного приказом директора школы от 27.09.2021г. № 03-10-166» от 19.01.2022 № 03-10-15;
   -приказ «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников МБОУ «СШ №3 имени А.Н.Першиной» г.Енисейска Красноярского края, утвержденного приказом от 27.09.2021г. №03-10-166» от 27.06.2022 №03-10-148.
3. Контроль исполнения настоящего приказа оставляю за собой.

Директор МБОУ «СШ №3 имени А.Н.Першиной» С.В.Тараторкина

Приложение к приказу
МБОУ «СШ №3 имени А.Н.Першиной»
г. Енисейска Красноярского края
от 19. 01. 2023

Положение
об оплате труда работников
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя школа №3 имени А.Н.Першиной» г.Енисейска Красноярского края

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа №3 имени А.Н.Першиной» г.Енисейска Красноярского края (далее - Положение) регулирует порядок, условия оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Средняя школа №3 имени А.Н.Першиной» г.Енисейска Красноярского края (далее- учреждение).

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

оклады (должностные оклады);

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

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

1.4. Система оплаты труда устанавливается с учетом:

а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

в) государственных гарантий по оплате труда;

г) примерных положений об оплате труда работников учреждений по ведомственной принадлежности с учетом видов экономической деятельности;

д) мнения представительного органа работников.

1.5. Для работников учреждений, с которыми для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, заключаются срочные трудовые договоры и оплата труда по которым полностью осуществляется за счет средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, система оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Положением в пределах указанных средств.

1.6. Заработная плата работников учреждения увеличивается (индексируется) с учетом уровня потребительских цен на товары и услуги. Размеры и сроки индексации устанавливаются решением Енисейского городского Совета депутатов о бюджете города Енисейска.

1.7. Работникам учреждения в случаях, установленных настоящим Положением, осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

2. ОКЛАДЫ (ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ)

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), конкретным работникам устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами

окладов (должностных окладов), определенных в коллективном договоре, соглашениях, локальных нормативных актах.

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

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

2.4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждений могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов, ставок в следующих случаях:

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

О = Omin + Omin x К,

где

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

Omin - минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, установленный настоящим Положением по квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы, к которому относится должность работников;

К - повышающий коэффициент.

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

2.4.3. Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения, установленным в пунктах 2.4.4 настоящего Положения и применяемым для установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения, на период времени выполнения работы, являющейся основанием для установления повышающего коэффициента.

2.4.4. Для педагогических работников устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к минимальному окладу (должностному окладу):

п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Предельное значение повышающего коэффициента, процентов
	За наличие квалификационной категории:	
	высшей квалификационной категории	25
	первой квалификационной категории	15
	За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания:	
	для педагогических работников общеобразовательных учреждений	35

2.4.5. Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

К = К1 + К2

где:

К1 - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 1 таблицы пункта 2.4.4 настоящего Положения;

К2 - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 2 таблицы пункта 2.4.4 настоящего Положения.

Расчет повышающего коэффициента (К2) осуществляется следующим образом:

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат < 15%, то К2 = 0%;

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

К2 = Q1 / Qокл х 100%,

где:

Q1 - фонд оплаты труда педагогических работников, рассчитанный для установления повышающих коэффициентов;

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

Q1 = Q - Qгар - Qстим - Qотп,

где:

Q - общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

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

Qстим - предельный фонд оплаты труда, который может направляться на выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам;

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

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

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

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:
- доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (рассчитанного за час работы).
- работникам учреждения, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.
- работникам учреждения, привлекавшимся к сверхурочной работе, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации;
- при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором производится доплата, размер которой определяется по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 151 Трудового кодекса РФ).

3.2. Виды и размеры компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в соответствии с *приложением № 2 к н*астоящему Положению.

Компенсационные выплаты устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников, руководителей, заместителей руководителя в процентах к

окладам (должностным окладам), ставкам заработной без учета повышающих коэффициентов.

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

4. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

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

4.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их введения устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения, принятыми с учетом мнения представительного органа работников.

4.3. Работникам учреждения по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников, могут устанавливаться следующие **виды выплат стимулирующего характера**:

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

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

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

выплаты по итогам работы.

4.4. Средства, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляются учреждениями на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, руководителю учреждения. Направление средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения производится с учетом недопущения превышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений.

4.5. Виды выплат должны отвечать уставным задачам учреждения.

4.6. Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

4.7. Руководитель учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления учреждения.

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

4.9. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются приказом директора учреждения ежемесячно и доводится до сведения коллектива.

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

Положение о комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения и ее состав утверждаются приказом директора учреждения. При этом в составе комиссии должен быть включен председатель Общего собрания работников учреждения.

Решение о назначении выплаты работникам оформляется приказом директора Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера директору определяется в соответствии с муниципальными правовыми актами и выделяется в ПФХД школы (плане финансово – хозяйственной деятельности).

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

4.10. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности

и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ для работников учреждения устанавливаются согласно *приложению № 3 к* настоящему Положению.

4.11 **Персональные выплаты** (с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам) определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Размер персональных выплат работникам устанавливается согласно *приложениям № 4 и №5* к настоящему Положению.

4.11.1. Работникам, 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), производится персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда).

Персональная выплата для работника, обеспечивающая заработную плату работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), рассчитывается 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, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), 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 (минимальным размером оплаты труда), исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

4.11.2. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера заработной платы, установленного Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений", предоставляется региональная выплата.

Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений", и месячной заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы, установленного Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений", исчисленного пропорционально отработанному времени, устанавливается региональная выплата, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений", исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

Для целей настоящего пункта при расчете региональной выплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника с учетом доплаты до размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (в случае ее осуществления).

Региональная выплата включает в себя начисления по районному коэффициенту,

процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Размеры заработной платы для расчета региональной выплаты включают в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

4.12. При выплатах **по итогам работы** учитывается:

объем освоения выделенных бюджетных средств;

объем ввода законченных ремонтом объектов;

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

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

достижение высоких результатов в работе за определенный период;

участие в инновационной деятельности;

участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы работникам учреждений устанавливается в соответствии *с приложением 7* к настоящему Положению.

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

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

С = С1балла х Бi,

где:

С - размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения в плановом периоде;

С1балла - стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый период;

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

$$C_{1\ балла} = \left(Q_{стим} - Q_{стим\ рук}\right) / \sum_{i-1}^{n} Б_i,$$

где:

Qстим - фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения в месяц в плановом периоде;

Qстимрук - плановый фонд стимулирующих выплат руководителя, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения в расчете на месяц в плановом периоде;

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

Qстим не может превышать Qстим1,

Qстим1 = Qзп - Qгар - Qотп,

где:

Qстим1 - предельный фонд заработной платы, который может направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера;

Qзп - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-

хозяйственной деятельности) учреждения на месяц в плановом периоде;

Qгар - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете (плану финансово-хозяйственной деятельности) учреждения по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм выплат компенсационного характера на месяц в плановом периоде), определенный согласно штатному расписанию учреждения;

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

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

где:

Qбаз - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения на месяц в плановом периоде без учета выплат по итогам работы;

Nотп - среднее количество дней отпуска согласно графику отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения в месяц в плановом периоде согласно плану, утвержденному в учреждении;

Nгод - количество календарных дней в месяц в плановом периоде.

5. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

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

5.2. Единовременная материальная помощь работникам учреждения оказывается по решению руководителя учреждения в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей), смертью работника, тяжелым материальным положением, связанным с продолжительной болезнью, утратой личного имущества в результате кражи, пожара, стихийного бедствия. Размер единовременной материальной помощи, оказываемой работнику в течение календарного года по каждому из наступивших оснований, составляет двадцать тысяч рублей.

5.3. Выплата материальной помощи производится по приказу руководителя:

- в связи со смертью работника учреждения – на основании заявления одного из членов семьи;
- по остальным основаниям, предусмотренным пунктом 2 – на основании письменного заявления работника учреждения и копий документов, удостоверяющих фактические основания для предоставления материальной помощи.

5.4. Единовременная материальная помощь, предоставляемая руководителю учреждения в соответствии с настоящим Положением, выплачивается на основании приказа МКУ «Управление образования г. Енисейска» в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

6. ОПЛАТА ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ, ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ

6.1. Оплата труда руководителя учреждения (директора школы), его заместителей учреждения осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя:

должностной оклад;

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

6.1.1. При установлении условий оплаты труда руководителю, заместителю руководителя, учреждению необходимо обеспечить непревышение предельного уровня соотношения,

установленного в соответствии с пунктом 6.27 настоящего раздела, при условии выполнения руководителем, заместителем руководителя всех показателей эффективности деятельности и получения стимулирующих выплат по итогам работы в максимальном размере.

6.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей.

6.3. Группа по оплате труда руководителей учреждений определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу учреждения, а также иных показателей, учитывающих численность работников учреждения, наличие структурных подразделений, техническое обеспечение учреждения и другие факторы, в соответствии с Решением Енисейского городского Совета депутатов от 29.09.2021 № 12-95 «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Енисейска».

6.4. Руководителю учреждения группа по оплате труда руководителей учреждений устанавливается приказом МКУ «Управление образования г. Енисейска» и определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год.

6.5. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала определяется в соответствии с Порядком исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения и перечнем должностей, профессий работников учреждений:

ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ, ПРОФЕССИЙ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

№ п/п	Учреждения	Должности, профессии работников учреждения
2	Общеобразовательные учреждения (начального общего, основного общего, среднего общего образования)	Учитель

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

6.7. Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала, используемое при определении размера должностного оклада руководителя с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждения, определяется в соответствии с Решением Енисейского городского Совета депутатов от 29.09.2021 № 12-95 «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Енисейска».

Конкретный размер средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала, используемый при определении размера должностного оклада руководителя, определяется комиссией по установлению окладов и стимулирующих выплат, образованной МКУ «Управление образования г. Енисейска».

6.8. Размеры должностных окладов заместителей руководителя устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже размера должностного оклада руководителя учреждения.

6.9. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения, заместителям руководителя устанавливаются в соответствии с разделом 3 настоящего Положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

6.10. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю учреждения выделяется в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения.

6.11. Объем средств на указанные цели определяется в кратном отношении к размерам должностного оклада руководителя учреждения.

6.12. Количество должностных окладов руководителя учреждения, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, утверждается ежегодно приказом МКУ «Управление образования г. Енисейска», но не выше предельного количества должностных окладов руководителя учреждения, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, установленных Решением Енисейского городского Совета депутатов от 29.09.2021 № 12-95 «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Енисейска» 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.

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителя учреждения может направляться на стимулирование труда работников учреждения. Направление указанных средств на иные цели осуществляется по согласованию с МКУ «Управление образования г. Енисейска».

6.12.1. Должностные оклады устанавливаются с учетом ведения преподавательской (педагогической) работы в объеме:

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.

6.13. Распределение фонда стимулирования руководителя учреждения осуществляется ежемесячно комиссией по установлению окладов и стимулирующих выплат, образованной МКУ «Управление образования г. Енисейска» (далее - комиссия).

6.14. Специалисты МКУ «Управление образования г. Енисейска» представляют в комиссию аналитическую информацию о показателях деятельности учреждений, в том числе включающую мнение органов самоуправления образовательных учреждений, являющуюся основанием для установления стимулирующих выплат руководителю.

6.15. Руководитель учреждений имеет право присутствовать на заседании комиссии и давать необходимые пояснения.

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

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат раздельно.

6.17. Руководителю учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

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

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- персональные выплаты;
- выплаты по итогам работы.

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;
- повышение эффективности (сокращение) бюджетных расходов.

Стимулирующие выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) без учета повышающих коэффициентов.

6.18. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для руководителя, заместителей общеобразовательных учреждений устанавливаются согласно *приложению 7* к настоящему Положению.

6.19. Руководителю, заместителям учреждения устанавливаются следующие виды персональных выплат:

№ п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу)*
1	опыт работы в занимаемой должности**	
	от 1 года до 5 лет*** при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения*** при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения*** при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный»*** при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный»***	5 % 15 % 20 % 15 % 20 %
	от 5 года до 10 лет*** при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения*** при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения*** при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный»*** при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный»***	15 % 25 % 30 % 25 % 30 %
	свыше 10 лет*** при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения*** при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения*** при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный»*** при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» ***	25% 35% 40% 35% 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).

6.20. Выплаты стимулирующего характера для руководителя учреждения, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, устанавливаются приказом МКУ «Управление образования г. Енисейска» ежемесячно в процентах от должностного оклада.

Выплаты стимулирующего характера для заместителей руководителя учреждения, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, устанавливаются приказом руководителя учреждения на срок не более трех месяцев.

Персональные выплаты руководителю учреждения устанавливаются по решению МКУ «Управление образования г. Енисейска» на срок не более одного года.

6.21. Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается

и может выплачиваться руководителю учреждения, заместителям по следующим основаниям:

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке
	наименование	индикатор	
1	2	3	4
Степень освоения выделенных бюджетных средств	процент освоения выделенных бюджетных средств	от 98% до 99%	70%
		от 99,1% до 100%	100%
Проведение ремонтных работ	текущий ремонт	выполнен 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 проектов	100%
Организация и проведение важных работ, мероприятий	наличие важных работ, мероприятий	международные	90%
		федеральные	80%
		межрегиональные	70%
		региональные	60%
		внутри учреждения	50%
Повышение эффективности (сокращение) бюджетных расходов	проведение мероприятий по снижению потребления коммунальных услуг (ресурсосбережение) без учета благоприятных погодных условий	уменьшение объема фактически потребляемых учреждением энергоресурсов не менее чем на 3% в год	10%

6.22. Руководителю учреждения, заместителям может оказываться единовременная материальная помощь по основаниям и в размере, установленным разделом V настоящего Положения.

6.23. Часть средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляется на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения с учетом недопущения повышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера, предусмотренного в абзаце первом пункта 6.12 настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения 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 руководителю учреждения за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности,

устанавливается в процентах от размера доходов, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, в отчетном квартале с учетом следующих критериев оценки результативности и качества труда руководителей учреждений и выплачиваются ежемесячно:

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельный размер (%) от доходов полученной учреждением от приносящей доход деятельности
	наименование	индикатор	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
доход, полученный учреждением от приносящей доход деятельности	доля доходов учреждения от приносящей доход деятельности в отчетном квартале к объему средств, предусмотренному на выполнение муниципального задания или бюджетной сметы*	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

* За исключением бюджетных обязательств в виде капитальных вложений и бюджетных инвестиций в объекты муниципальной собственности, расходов на увеличение стоимости основных средств, расходов от приносящей доход деятельности.

6.24 Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя учреждения) определяется в соответствии Решением Енисейского городского Совета депутатов от 29.09.2021 № 12-95 «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Енисейска» в размере, не превышающем размера, установленного приложением 11 к настоящему Положению.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда работников
МБОУ «СШ №3 имени А.Н.Першиной»
г.Енисейска Красноярского края

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

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

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1		2
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
-		3621
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1-й квалификационный уровень		3813 <*>
2-й квалификационный уровень		4231
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6255
	при наличии высшего профессионального образования	7120
2-й квалификационный уровень (педагог-организатор, педагог ДО, социальный педагог)	при наличии среднего профессионального образования	6547
	при наличии высшего профессионального образования	7456
3-й квалификационный уровень (педагог-психолог)	при наличии среднего профессионального образования	7171
	при наличии высшего профессионального образования	8168
4-й квалификационный уровень (учитель, педагог-библиотекарь, преподаватель организатор ОБЖ, учитель-дефектолог, учитель-логопед)	при наличии среднего профессионального образования	7847
	при наличии высшего профессионального образования	8942

<*> Для должности "младший воспитатель" минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 4305 руб.

2. Минимальные размеры окладов специалистов и служащих общеотраслевых должностей устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития от 29.05.2008 N 247н:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"	
1-й квалификационный уровень	3813
2-й квалификационный уровень	4023
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"	
1-й квалификационный уровень	4231
2-й квалификационный уровень	4650
3-й квалификационный уровень	5109
4-й квалификационный уровень	6448
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"	
1-й квалификационный уровень **(документовед, инженер по охране труда, специалист по закупкам)**	4650
2-й квалификационный уровень	5109
3-й квалификационный уровень	5608
4-й квалификационный уровень **(ведущий специалист по кадрам)**	6742

Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности "специалист по охране труда" устанавливается в размере 4650 руб.

Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности "специалист по закупкам" устанавливается в размере 4650 руб.

3. Минимальные размеры окладов должностей руководителей структурных подразделений устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития от 05.05.2008 N 216н:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
1-й квалификационный уровень	9302
2-й квалификационный уровень	9999

3-й квалификационный уровень	10787
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"	
2-й квалификационный уровень	4650
3-й квалификационный уровень	5109
4-й квалификационный уровень **(шеф-повар)**	6448
5-й квалификационный уровень	7283
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"	
5-й квалификационный уровень	7871
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня"	
1-й квалификационный уровень	8460
2-й квалификационный уровень	9801
3-й квалификационный уровень	10554

Минимальные размеры ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий работников:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"	
1-й квалификационный уровень **(кухонный рабочий, гардеробщик, сторож, вахтер, уборщик служебных помещений, рабочий по КО и РЗ, мойщик посуды)**	3275
2-й квалификационный уровень	3433
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"	
1-й квалификационный уровень **(повар 4 разряда)**	3813
2-й квалификационный уровень **(повар 6 разряда)**	4650
3-й квалификационный уровень	5109
4-й квалификационный уровень	6154

Приложение № 2
к Положению об оплате труда работников
МБОУ «СШ №3 имени А.Н.Першиной»
г.Енисейска Красноярского края

ВИДЫ И РАЗМЕРЫ
КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ ЗА РАБОТУ В УСЛОВИЯХ,
ОТКЛОНЯЮЩИХСЯ ОТ НОРМАЛЬНЫХ (ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ РАБОТ
В ДРУГИХ УСЛОВИЯХ, ОТКЛОНЯЮЩИХСЯ ОТ НОРМАЛЬНЫХ)

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы <*>
1	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
2	за ненормированный рабочий день	15

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

Приложение № 3
к примерному положению об оплате труда
работников муниципальных образовательных учреждений

СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ
(ВЫПЛАТЫ ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ;
ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ;
ВЫПЛАТЫ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ) РАБОТНИКАМ

должность	**Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения**	**Условия**		**Предельное количество баллов**
		наименование	**индикатор**	
Педагогические работники: Учитель	**Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач**			
	Организация проектной и исследовательской деятельности учащихся. Организация работы с одаренными учащимися	Участие обучающихся в НПК, защита проектов	Участие или наличие победителей, призеров: -школа -город -регион	 3б/6б 5б/10б 10б/15б
		Участие обучающихся в предметных олимпиадах	Наличие победителей, призеров: -город -регион -участие в рег.олимп	 10б 15б 5б
		Участие учащихся конкурсах чтецов	Школьный уровень: участие победа Муниципп, регион ур: победа	 2б 5б 5
		Участие учащихся в предметных конкурсах, конкурсах сочинений, акциях Проверка сочинений	Участие или результат -город -регион	 5/10б 10/15б 2б
		сопровождение	в городе регион край	1б 5б 10б
	Организация деятельности школьных спортивных клубов	оформление документации, сайта школы, группы ВК, информационного стенда	по результатам четверти	1-5б
		Участие Результативное участие учащихся в соревнованиях разного уровня	муниципальных региональных, федеральных	3б 5б 10б 15б
		Проведение по плану школьных спортивных соревнований, праздников, акций, смотров.	для учащихся совместно с родителями	5б 10б
		разработка и реализация проектов		3б
	Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Руководство объединениями педагогов (проблемная группа)	Обеспечение работы в соотв.с планом	10б
		Руководство ГМО	По информации МКУ «Управление	7б

			образования»	
		Участие в работе -экспертной комиссии -ППк -наставничество педагогов -ком.по распр.стим.выплат Работа с аттестационными материалами Председатель общего собрания работн. школы	Обеспечение работы в соотв.с планом (в четв.по отчету) 1 план	3б 3б 5б 1-3б 2б (1 пакет) 5б
	Организация работы с учащимися	-проведение интенсивных школ в каникулярное время в 4, 9,11 классах -работа со слабоусп. в каникулы -реализация ИПР с учащимися, оставленными на повторное обучение -консультации к экзаменам	1 занятие 1 занятие 4 занятия (в месяц) 1 занятие	3б 1б 4б 1б
		-Реализация ИОП с одаренными учащимися -Реализация плана наставничества	(в четв.по отчету) 1 прогр (в четв.по отчету) 1 план	3б 3б
	Организация жизнедеятельности классного коллектива	Победители в конкурсах на присуждение стипендий, премий	1 учащийся Участие	5 б
		Результаты конкурса “Самый классный класс” (по итогам полугодия)	1, 2, 3 место участие	15/10/5б 2б
		Посещение мероприятий в музее, КЦ, ДК	сопровождение	1б
	Работа с родителями	Выступление уч-предм. на род.собрании, участие в общешк (краевом) род.собр в другой школе		2 б
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда			
	Участие в конкурсах	Участие команды школьников в мероприятиях различного уровня (ЦДО, акции)	Участие **ИЛИ** Призер Победитель	3б. 7б 10 б
	Результативное качество ГИА	ОГЭ, ЕГЭ (качество не ниже городского не менее 3-х учащихся)		10б
	Участие в диагностиках	ЦОКО УУД	Заполнение форм (нач.кл) Заполнение форм за класс (основн) предм Анализ УУД (кл.рук) Ведение пед.дневн (анализ за четверть)	10б 2б 5б 5б
	Взаимодействие с СУЗ, ВУЗ	Результативное участие школьников в олимпиадах и других конкурсах	Призовое место	10б
		Выступление школьников на НПК	Участие Призовое место	5б 10б
		Участие в разработке и реализации программ и проектов, связанных с образовательной деятельностью	Участие Призовое место	5б 10б
	Участие в организации ГИА,	Организация КДР, ВПР, олимпиад	-организатор(шк/мун) -заполнение форм ВПР	1б/2б 2б

	КДР, олимпиад	Организатор и эксперт устного собеседования Защита индивидуальных проектов	(класс) -устн.соб в 9 кл. 1 проект Эксперт	 5б 3б 2б
		Проверка работ	Олимпиад (за кл) (шк/мун) -итоговых сочинений	1б/2б 4б
	Организация летней занятости учащихся	Работа на ЛОУ	Часы сверх основной нагрузки Начальник (док-ты+руководство)	1час- 1 б. 10+20
		Организация отдыха в загородных стационарных лагерях, санаториях	Наличие всей НПБ Сопровождение	10б 10б
	Эффективность реализуемой кадровой политики в рамках нац.проектов	Повышение квалификации	-участие в конференциях, семинарах, вебинарах (при налич. сертификата) - дистанц. курсы повышения квалификации (в соотв. с графиком и запросом школы)	1б 5б
	Организация работы с учащимися	Организация работы по ППБ, ПДД, Юнармия, РДШ Участие в мероприятиях, акциях, соревнованиях, конкурсах	Документация Уголок (участие или результат) Муниципальный региональный	5б 3б 5б ,10б 5б ,10б
	Организация жизнедеятельности классного коллектива	Руководство в 1 классах Выпускные классы	Сентябрь - май Апрель, май, июнь	1-5б 1-5б
		Учет численности учащихся в классе	Превышение численности	1б за 1 обуч.
	Своевременное информирование о происшествиях с обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о случаях детской безнадзорности, правонарушениях, преступлениях, антиобщественных действиях, совершенных несовершеннолетними и в отношении их законными представителями, не исполняющими либо ненадлежащим образом исполняющими родительские обязанности, а также иным поведением оказывающими отрицательное влияние на обучающихся		Своевременное информирование своевременное выявление семейного неблагополучия	5б 5б
	Положительная динамика качества обучения учащихся по предмету	Положительная, динамика качества обучения учащихся по предмету, стабильная по основным предметам, кроме музыки, ИЗО, физ-ры (не ниже качества по школе)	По итогам полугодия, года (аналит.справка)	3б за класс
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Высокий уровень педагогического мастерства	Выступление на МО, конференциях, семинары, мастер-классы, пробл.группы открытые уроки (школа)	Школа Город край	10б 10б 20б 10б
		Дистанционное участие в проф.конкурсах, конференциях с презентацией опыта (презентация результатов работы в форме статьи,	Участие **ИЛИ** результат Муниципальный Региональный Российский Оплата квитанции	 5б/ 10б 5б/ 10б 5б/ 10б

		выступлениях, на форумах педагогов; оформление пакета д-ов с учетом разных тем. **Предоставление квитанции и сертификата**	отдельно	
		Очное участие в проф.конкурсах:	Участие **или** результат Муниципальный Краевой Российский	 20/30 30/ 40 50/100
		Наличие публикаций (сайт)	1 заметка на сайт Статья в период.печать (1\2 листа А4)	0,5 б 5б
Участие в реализации нац.проектов «Образование», региональных проектах		Участие во всероссийском проекте «Урок цифры», «Сетевичок»	1 занятие	5б
		Участие в олимпиаде на платформе «Учи.ру» (по запросу школы)		3б
		Билет в будущее, Проектория		5б
		Результативное участие в мероприятиях по функциональной грамотности	Проведение диагн. работ на платформах (РЭШ, УЧИ.ру) (один кл)	3б
Педагогические работники: Социальный педагог, Педагог-психолог	**Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач**			
	Организация льготного питания учащихся	Наличие всей необходимой документации	Табель, приказы, реестры	5б
	Сопровождение учащихся в образовательном процессе	Оформление документов на гор ПМПК (психолог)	1 пакет документов	5б
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению учащихся	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	Участие **ИЛИ** Наличие победителей, призеров: -школа -город -регион	 3б/5б 5б/10б 10б/15б
		Участие учащихся в конкурсах, олимпиадах по психологии	Участие **ИЛИ** результат -школа -город -регион	 3/5б 5/10б 10/15б
	Организация работы с детьми	Разработка индивидуального плана с детьми из соц. неблагополучных семей	Реализация инд.плана (1 учащ.)	1б
		Участие в городских рейдах		5б
		Индивид./групповые занятия по результатам ПМПК (психолог)	1 программа	5 б
		Медиация	1 план (программа)	5б
	Организация профориентационной работы с учащимися	Реализация плана по профориентации	Организация экскурсий Школьные мероприятия Уголок	3б город 5б регион 5б 3б
	Эффективность реализуемой кадровой политики в	Повышение квалификации	участие в конференциях, семинарах, вебинарах (сертификат)	1б

	рамках нац.проектов		курсы повышения квалификации (в соотв. с графиком и запросом школы)	5б
	Участие в реализации нац.проектов «Образование», региональных проектах	Участие во Всероссийском проекте ранней профессиональной ориентации «Билет в будущее»	Билет в будущее	5б
		Участие во всероссийских открытых онлайн-уроках Проектория	1 урок	5б
		Проведение тренингов, семинаров для родителей на род.собраниях		5б
		-Реализация ИОП с одаренными учащимися -Реализация плана наставничества	(в четв.по отчету) 1 прогр (в четв.по отчету) 1 план	3б 3б
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения учащихся	Участие в конкурсах профессионального мастерства. Презентация результатов работы в форме статьи, выступление на форумах педагогов	Участие или результат Муниципальный Краевой Российский	 20/ 30 30/ 40 50/ 100
		Выступление на ГМО, конференциях, открытые уроки, семинары, мастер-классы, пробл.группы Открытое мероприятия (урок, классный час)	Школа Город край	10 10 20 10
		Дистанционное участие в проф.конкурсах, конференциях с презентацией опыта (презентация результатов работы в форме статьи, выступлениях, на форумах педагогов; оформление пакета д-ов с учетом разных тем. **Предоставление квитанции и сертификата)**	**Участие или результат** Муниципальный Региональный Российский Оплата квитанции отдельно	 5/10б 5б,/10б 5б/10б
		Наличий публикаций (сайт)	1 заметка Статья в период.печать (1\2 листа А4)	0,5 б 5б
Педагог-организатор, педагог ДО,	**Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач**			
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Достижения учащихся	Участие в мероприятиях, акциях, соревнованиях, конкурсах различного уровня	Участие в город Призовые места: Муниципальный Региональный	5б 10б 20б
	Организация работы по ППБ, ПДД	Участие в мероприятиях, акциях, соревнованиях, конкурсах	Документация Уголок (участие или результат) Муниципальный	5б 3б 10б (резул.)

			региональный	5б,10б
	Эффективность реализуемой кадровой политики в рамках нац.проектов	Повышение квалификации	участие в конференциях, семинарах, вебинарах (**Сертификат)** курсы повышения квалификации (в соотв. с графиком и запросом школы)	1б 5б
		-Реализация ИОП с одаренными учащимися -Реализация плана наставничества	(в четв.по отчету) 1 прогр (в четв.по отчету) 1 план	3б 3б
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Участие в конкурсах профессионального мастерства. Презентация результатов работы в форме статьи, выступление на форумах педагогов	Участие **или** результат Муниципальный Краевой Российский	 20/ 30 30/ 40 50/ 100
		Выступление на ГМО, конференциях, открытые уроки, семинары, мастер-классы, пробл.группы	Школа Город край	10б 10б 20б
		Дистанционное участие в проф.конкурсах, конференциях с презентацией опыта (презентация результатов работы в форме статьи, выступлениях, на форумах педагогов; оформление пакета д-ов с учетом разных тем. **Предоставление сертификата)**	**Участие или результат** Муниципальный Региональный Российский Оплата квитанции отдельно	 5б/10б 5б/10б 5б/10б
		Наличие публикаций (сайт) Статья в период.печать	1 заметка (1\2 листа А4)	0,5 б 5б
Педагог-библиотекарь	**Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач**			
	Повышение читательской мотивации у учащихся	Организация конкурсов		5б
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Сохранность библиотечного фонда	Поставка учебников		20б
	Осуществление текущего информирования педагогов и учащихся	Статьи на сайт Статья в период.печать	1 заметка (1\2 листа А4)	0,5 б 5б
	Эффективность реализуемой кадровой политики в рамках нац.проектов	Повышение квалификации	участие в конференциях, семинарах, вебинарах (сертификат) курсы повышения квалификации (в соотв. с графиком и запросом школы)	1б 5б
		-Реализация ИОП с	(в четв.по отчету) 1	3б

		одаренными учащимися -Реализация плана наставничества	прогр (в четв.по отчету) 1 план	3б
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Высокий уровень педагогического мастерства	Участие в конкурсах профессионального мастерства. Презентация результатов работы в форме статьи, выступление на форумах педагогов	Участие **или** результат Муниципальный Краевой Российский	20/30 30/ 40 50/100
		Выступление на ГМО, конференциях, открытые уроки, семинары, мастер-классы, пробл.группы	Школа Город край	10б 10б 20б
		Дистанционное участие в проф.конкурсах, конференциях с презентацией опыта (презентация результатов работы в форме статьи, выступлениях, на форумах педагогов; оформление пакета д-ов с учетом разных тем. **(Предоставление сертификата)**	**Участие или результат** Муниципальный Региональный Российский Оплата квитанции отдельно	5б/10б 5б/10б 5б/10б
Тьютор НОУ	**Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач**			
	Организация работы с одаренными учащимися	Организация предметных недель, школьных НПК, олимпиад		5б
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Ведение базы «Одаренные дети»	Полнота и соответствие информации	Пополнение базы 1 раз в четверть	10б
	Организация городских олимпиад	Участие в организации городских олимпиад	Координатор олимпиад	По информации МКУ «УО»
	Эффективность реализуемой кадровой политики в рамках нац.проектов	Повышение квалификации	участие в конференциях, семинарах, вебинарах **Сертификат** курсы повышения квалификации (в соотв. с графиком и запросом школы)	1б 5б
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Высокий уровень педагогического мастерства	Выступление на конференции	Участие **или** результат Муниципальный Краевой Российский	20/30 30/ 40 50/ 100
		Наличие публикаций (сайт) Статья в период.печать	1 заметка (1\2 листа А4)	0,5 б 5б
Учитель-логопед, учитель-дефектолог	**Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач**			
	Работа в ППк	Участие в работе	Подготовка документации	5б
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Участие в разработке и реализации проектов, программ,	Разработка и реализация проектов и программ	Призовое место в конкурсе проектов и программ	10б

	связанных с образ.деятельностью		Издание печатной продукции (статей), отражающей результаты работы	5б
Специалист по кадрам, документовед, контрактный управляющий	**Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач**			
	Своевременная подготовка локальных нормативно-правовых актов, финансово-экономических документов	Соответствие нормам действующего законодательства	100%	10б
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Оперативность	Выполнение заданий, поручений ранее установленного срока	постоянно	10б
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Создание в учреждении единых требований к оформлению документов, системы документооборота	Наличие регламента по созданию внутренних документов	Соблюдение регламента	10б
Шеф-повар, повар	**Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач**			
	Отсутствие или оперативное устранение предписаний надзорных или контролирующих органов	Отсутствие предписаний		30б
		Устранение предписаний в установленные сроки		10б
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Организация закупок продуктов питания согласно ФЗ-44	Ведение документации по закупке продуктов питания по плану-графику	Своевременное заключение контрактов на поставку продуктов питания	10б
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Качество приготовленной пищи, эстетическое оформление блюд	Отсутствие жалоб, отказов детей от приема пищи		20б
Кладовщик, кухонный работник, мойщик посуды, рабочий по КОЗ, подсобный рабочий, лаборант, сторож, вахтер	**Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач**			
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности	Отсутствие замечаний надзорных органов		10б
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Осуществление дополнительных работ	Погрузочно-разгрузочные работы	постоянно	10б
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Благоустройство территории учреждения		постоянно	10б

Приложение № 4
к Положению об оплате труда работников
МБОУ «СШ №3 имени А.Н.Першиной»
г.Енисейска Красноярского края

ВИДЫ И РАЗМЕРЫ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЙ

N п/п	Виды и условия персональных выплат	Размер к окладу (должностному окладу) <*>
1	2	3
1	Выплата за 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", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <***>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный" <**>, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	20%
	от 5 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", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <***>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный" <**>, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	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", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <***>	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный" <**>, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	40%
2	Специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с муниципальными	20%

	образовательными учреждениями, муниципальными учреждениями для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи, либо продолжающим работу в образовательном учреждении, персональная выплата устанавливается на первые пять лет работы с даты окончания учебного заведения	
3	Шеф-поварам за контроль качества поставляемых продуктов при организации питания	20%
4	Учителям и иным педагогическим работникам за проверку письменных работ в образовательных учреждениях (пропорционально нагрузке):	
	истории, биологии и географии	5%
	физики, химии, иностранного языка	10%
	математики	20%
	начальных классов	20%
	русского языка и литературы	25%
5	Учителям и иным педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя <*****>	2700 руб.
6	Учителям и иным педагогическим работникам за заведование элементами инфраструктуры <******>:	
	кабинетами, лабораториями	10%
	учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами	20%
7	Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций, осуществляющим классное руководство в классе, классе-комплекте <*******>	
	в одном классе, классе-комплекте	5000 рублей
	в двух и более классах, классах-комплектах	10000 рублей

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

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

Для педагогических работников учитывается работа по профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

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

<*****> Размер выплаты педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя определяется исходя из расчета 2700,0 рубля 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, наполняемость которых меньше установленной, размер вознаграждения уменьшается пропорционально численности обучающихся.

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

<*******> 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 (далее - районный коэффициент и процентная надбавка).

Финансовое обеспечение выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство осуществляется:

а) за счет иного межбюджетного трансферта на ежемесячное денежное вознаграждение за классное

руководство педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций, предоставляемого из краевого бюджета, - на выплату ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам;

б) за счет средств субвенции на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, обеспечение дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях, за исключением обеспечения деятельности административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного персонала и иных категорий работников образовательных организаций, участвующих в реализации общеобразовательных программ в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами, - на выплату районных коэффициентов к заработной плате, действующих на территории Красноярского края, в части, превышающей размер районных коэффициентов, установленных решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти.

Приложение № 5
к Положению об оплате труда работников
МБОУ «СШ №3 имени А.Н.Першиной»
г.Енисейска Красноярского края

РАЗМЕР ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ РУКОВОДИТЕЛЮ, ЗАМЕСТИТЕЛЯМ

№ п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу)*
1	опыт работы в занимаемой должности**	
	от 1 года до 5 лет*** при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения*** при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения*** при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный»*** при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный»***	5 % 15 % 20 % 15 % 20 %
	от 5 года до 10 лет*** при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения*** при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения*** при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный»*** при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный»***	15 % 25 % 30 % 25 % 30 %
	свыше 10 лет*** при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения*** при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения*** при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный»*** при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» ***	25% 35% 40% 35% 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 № 6
к Положению об оплате труда работников
МБОУ «СШ №3 имени А.Н.Першиной»
г.Енисейска Красноярского края

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для руководителя, заместителей руководителя общеобразовательных учреждений

Должности	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
Руководитель	выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Обеспечение стабильного функционирование учреждения	Обеспечение безопасных и комфортных условий для организации образовательного процесса	отсутствие замечаний со стороны органов, уполномоченных на осуществления государственного контроля (надзора)	20 %
			отсутствие травм, несчастных случаев детей и взрослых	10 %
			Создание условий для получения качественного общего образования детьми с ограниченными возможностями здоровья и детьми-инвалидами	5 %
		организация деятельности учреждения, обеспечивающая соответствие учреждения требованиям учредителя	отсутствие претензий к деятельности учреждения со стороны учредителя	25 %
		обеспечение сохранности имущества в соответствии с нормативными сроками эксплуатации	100 %	5 %
		выполнение квоты по приему на работу инвалидов	100 %	2 %
		организация и проведение спортивно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы	наличие структурного подразделения - школьный спортивный клуб	5%
		организация дополнительного	охват не менее 72% обучающихся дополнительным образованием	5%

		образования детей	реализация адаптированных дополнительных общеобразовательных программ для детей с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов	5%
		профориентационноя деятельность	наличие психолого-педагогического класса иных профильных классов межведомственное взаимодействие в организации и проведении профориентационных мероприятий со школьниками (соглашения о взаимодействии, совместные планы, договоры о сотрудничестве и.т.п.)	7 % 7 %
		выполнение требований законодательства о контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения нужд учреждения	отсутствие замечаний по ведению работы в личном кабинете Единой Информационной Системе (https://zakupki.gov.ru)	10%
		информационная открытость образовательного учреждения	полнота и актуальность информации на официальном сайте	5%
		качество образовательной среды	выполнение плана мероприятий по итогам независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности организаций	5%
		внедрение эффективных управленческих практик	наличие дополнительных объектов управления (за каждый дополнительный объект)	3%
			наличие статуса базовых площадок, в том числе по работе с молодыми педагогами	7%
		тиражирование инновационных разработок городских, региональных и федеральных площадок	наличие реализованных программ мероприятий (семинаров, конференций, фестивалей и т.д.)	5%
	кадровое обеспечение	позиционирование ОУ в городских профессиональных конкурсах "Учитель года"; "Лучший педагог дополнительного образования"; "Конкурс профессионального	наличие участников наличие победителей	5% 10%

		мастерства специалистов сопровождения образовательного процесса (педагогов-психологов, учителей-дефектологов)"; и другие.		
		создание условий для организации профессионального развития педагогических кадров	включенность в работу по НОК (независимой оценке компетентности педагогов)	5 %
			наличие ИПМ (индивидуальных профессиональных маршрутов педагогов)	5 %
		организация работы по поддержке молодых специалистов, в возрасте до 35 лет в первые три года профессиональной деятельности	наставничество (оформлено документально)	3 %
		выполнение в полном объеме, без замечаний поручений, зафиксированных в протоколе, приказе	1 поручение	1 %
		представительство в городских коллегиальных органах и группах	включение в советы, проектные группы, оргкомитеты	2 %
		позиционирование профессиональных достижений руководителя ОУ	выступления, публикации руководителя ОУ	2% 5%
		управленческое наставничество	участие в профессиональных стажировках для предъявления опыта руководителями-менторами и использования ресурса руководителями-стажерами	7%
	выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	образовательные результаты	учебные результаты	отсутствие выпускников 9 классов, не получивших аттестаты	7%
			отсутствие выпускников 11 классов, не получивших аттестаты	7%
			отсутствие жалоб при приеме обучающихся в 10 класс (обучающихся в учреждении не менее 3 лет)	5%
		внеучебные	наличие победителей и призеров	

		результаты	(олимпиады, конкурсы):	
			международный и всероссийский уровень	6%
			региональный уровень	4%
			муниципальный уровень	3%
		воспитательная работа	отсутствие правонарушений, зафиксированных надзорными органами	2%
			отсутствие детей, систематически пропускающих занятия без уважительной причины	2%
			отсутствие случаев несвоевременного выявления семейного неблагополучия	3%
			положительная динамика снижения количества учащихся (воспитанников), стоящих на учете в КДН	2%
			организация и проведение городских календарных мероприятий для детей и взрослых	5%
		участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	победы ОУ и (или) руководителя в конкурсах образовательных организаций (1 конкурс): муниципальный региональный всероссийский победы педагогических работников в очных профессиональных конкурсах: муниципальный региональный	(не более 10%) 2 % 3% 5% 5 % 7 %
		выявление, развитие и поддержка одаренных школьников	доля детей 1 - 11 классов, вовлеченных в интеллектуальные, спортивные и творческие состязания не менее 85%	7%
		наличие особых условий	организация сетевой формы реализации образовательных программ (наличие договоров и совместных образовательных программ) организация работы лагеря с дневным пребыванием детей (без замечаний)	7% 7 %
	выплаты за качество выполняемых работ			

	результативность деятельности учреждения	качественное управление хозяйственной деятельностью (на основе Программы развития учреждения, Программы по энергосбережению, плана закупок)хозяйственной деятельностью (на основе Программы развития учреждения, Программы по энергосбережению, плана закупок)	своевременная и качественная подготовка образовательной организации к новому учебному году	5 %
			Качественное материально-техническое оснащение образовательного процесса, в соответствии с требованиями, на основании перспективного плана ОО	5 %
			Предоставление качественно и срок: документации, регламентирующей качественное функционирование ОО	5 %
			Своевременная и качественная коррекция документов по результатам проверки компетентных органов	5 %
Заместитель руководителя	выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Обеспечение стабильного функционирования учреждения	укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав	положительная динамика или стабильность процента педагогических работников, прошедших повышение квалификации	10 %
			положительная динамика или стабильность процента аттестованных на категорию педагогов	5 %
		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	5%
		система непрерывного развития педагогических кадров	наличие и реализация программы развития педагогических кадров	10 %
		организация отдыха и оздоровления обучающихся	организация работы лагеря с дневным пребыванием детей	10 %

		эффективная деятельность школьного спортивного клуба	охват спортивно-массовыми и физкультурно-оздоровительными мероприятиями более 85% обучающихся с использованием школьной инфраструктуры	5 %
			охват обучающихся Всероссийским физкультурно-спортивным комплексом "Готов к труду и обороне" (ГТО) не менее 5%	5 %
			охват детей с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов, занимающихся физической культурой и спортом не менее 30% от их общего количества	5%
	сохранение здоровья учащихся в учреждении	организация обеспечения учащихся горячим питанием	отсутствие жалоб	7 %
		создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей	организация и проведение мероприятий, способствующих здоровью учащихся	8 %
	выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	обеспечение качества образования в учреждении	показатели качества по результатам аттестации	общеобразовательные учреждения - не ниже 30%	20 %
		участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	участие в конкурсах инновационных учреждений, участие педагогов в профессиональных конкурсах	10%
			победы в конкурсах инновационных учреждений, победы педагогов в профессиональных конкурсах	20%
		достижения обучающихся, воспитанников в олимпиадах, конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях	наличие призеров и победителей	10 %
		отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	0	10 %
		ведение экспериментальной	наличие статуса базовой площадки	15 %

		работы	наличие договоров о сетевом взаимодействии, реализация программ, проектов и грантов: муниципального уровня регионального уровня всероссийского уровня	 7 % 10 % 15%
		организация работы по выявлению, сопровождению и поддержке одаренных детей	доля детей 4 - 11 классов, вовлеченных в школьный этап всероссийской олимпиады школьников, не менее 80%	4 %
			охват детей 2 - 11 классов исследовательской деятельностью не менее 40%	4 %
			охват детей 1 - 11 классов дополнительным образованием не менее 72%	5 %
		результаты профориентационн ой работы	Вовлеченность детей (6 - 11 классов) в проект "Билет в будущее", достижение показателя участия в открытых онлайн-уроках проектов "ПроеКтория	5 %
			реализация индивидуальных образовательных маршрутов профессионального самоопределения школьников 9 - 11 классов	5 %
		Результаты деятельности по профилактике безнадзорности и правонарушений	охват социально-психологическим тестированием обучающихся (7 - 11 классы) не менее 95%	3 %
			занятость учетных детей дополнительным образованием 100%	2 %
			обучение по дополнительным общеразвивающим программам, направленным на формирование компетенций ненасильственных методов разрешения споров и конфликтов	2 %
	выплаты за качество выполняемых работ			
	результативность деятельности учреждения	результаты освоения образовательных программ	оценка образовательных достижений обучающихся	10 %
			Для начальных школ: - доля выпускников начальной школы 100%, прошедших порог освоения программного материала	

			по результатам внешних оценочных процедур (по русскому языку и математике) 90 - 99% 80 - 89% 70 - 79%	10 % 7 % 3 %
			Для основных школ: - 100% выпускников основной школы, допущенных к государственной итоговой аттестации получили аттестат 90 - 99% 80 - 89% 70 - 79%	10 % 7 % 3 %
			Для средних школ: - 100% выпускников средней школы, допущенных к государственной итоговой аттестации получили аттестат 90 - 99% 80 - 89% 70 - 79%	10 % 7 % 3 %
		доля обучающихся, получающих образование по индивидуальным учебным планам (ИУП)	Доля обучающихся, получающих образование по ИУП на среднем уровне образования: более 25% 15 - 25%	10 % 5 %
		отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	0	5 %
			отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников учреждения	2 %
			отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей)	3 %
	выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
		качество подготовки отчетов	своевременная сдача и отсутствие фактов уточнения отчетов	30%
		отсутствие замечаний по итогам проведенных проверок	0	22%
		объемы привлечения внебюджетных средств	положительная динамика	20%
		повышение заработной платы работников	положительная динамика	20%
	выплаты за качество выполняемых работ			

	высокий уровень профессионального мастерства при организации финансово-экономической деятельности	внедрение новых программных форм бухгалтерского учета	использование новых программ	20%
Заместитель руководителя по АХЧ	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	обеспечение развития учреждения	обеспечение безопасных и комфортных условий функционирования учреждения	исполнение требований законодательства в сфере безопасности работы учреждения	20%
			своевременное выполнение противопожарных мероприятий	20%
			ведение мониторинга и оценки безопасных условий труда, Правил эксплуатации зданий	20%
			исполнение законодательства в сфере закупок, проведения всех видов ремонтов	60%
			своевременное проведение определения поставщика (исполнителя, подрядчика)	20%
			ведение контроля за соблюдением действующего законодательства при размещении заказов в сфере закупок	20%
			подготовка и размещение в единой информационной системе извещений об осуществлении закупок, документации о закупках и проектов контрактов	20%
		Планирование административно-хозяйственной деятельности	Своевременное и качественное проведение ремонтных работ	30%
			- текущий ремонт	15%
			- капитальный ремонт	15%
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Результативность деятельности учреждения	Качественное управление хозяйственной деятельностью (на основе Программы развития учреждения, Программы по энергосбережению, плана закупок)	Создание условий для организации образовательного процесса (в рамках школьной системы оценки качества образования)	20%
			своевременная и качественная подготовка образовательной организации к новому учебному году	10%
			качественное материально-техническое оснащение образовательного процесса, в соответствии с требованиями, на основании перспективного плана	10%

			ОО	
			своевременная сдача документов, отчетов, информации.	20%
			предоставление качественно и срок: документации, регламентирующей качественное функционирование ОО	10%
			своевременная и качественная коррекция документов по результатам проверки компетентных органов	10%

Приложение № 6
к Положению об оплате труда работников
МБОУ «СШ №3 имени А.Н.Першиной»
г.Енисейска Красноярского края

РАЗМЕР
ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ РАБОТНИКАМ
МУНИЦИПАЛЬНЫХ БЮДЖЕТНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельное количество баллов
	наименование	индикатор	
1	2	3	4
Степень освоения выделенных бюджетных средств	процент освоения выделенных бюджетных средств	90 % выделенного объема средств	25
		95 % выделенного объема средств	50
Объем ввода законченных ремонтом объектов	текущий ремонт	выполнен в срок, качественно, в полном объеме	25
	капитальный ремонт		50
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	применение нестандартных методов работы	без замечаний	50
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности	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	реализация проектов	50
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ и мероприятий	наличие важных работ, мероприятий	участие	50