

**СОГЛАСОВАНО**

Председатель общего собрания работников  
МБОУ «СШ №3 имени А.Н.Першиной» г.Енисейска

 В.М.Килина

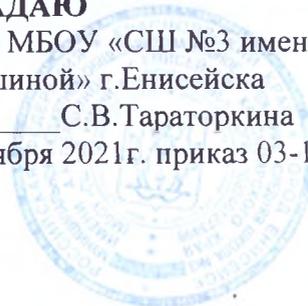
«27» сентября 2021г.

**УТВЕРЖДАЮ**

Директор МБОУ «СШ №3 имени  
А.Н.Першиной» г.Енисейска

 С.В.Тараторкина

«27» сентября 2021г. приказ 03-10-166



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

## I. 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) разработано в соответствии с нормативными актами:

Трудовой кодекс Российской Федерации,

Закона Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 "О новых системах оплаты труда работников государственных бюджетных учреждений",

Постановление администрации г.Енисейска Красноярского края от 16.01.2018 № 7-п

Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений, по виду экономической деятельности «Образование»; Видов, условий, размера и порядка установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников муниципальных образовательных учреждений» с учетом изменений: Постановление от 20.05.2020г № 130-п, Постановление от 25.09.2020 №225; Постановление от 28.10.2020 № 243-п.

Решение Енисейского городского Совета Депутатов от 05.04.2017 № 18- 167 «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Енисейска»,

устанавливает системы оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 3 имени А.Н.Першиной» г. Енисейска Красноярского края (далее – Школа), финансируемое за счет средств краевого и местного бюджета и определяет особенности установления оплаты труда работников МБОУ «СШ №3 имени А.Н.Першиной» г.Енисейска по виду экономической деятельности "Образование"

1.2. Оплата труда (заработная плата) в соответствии с новыми оплатами труда устанавливается работнику Школы на основании трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) при наличии действующего коллективного договора (его изменений), локальных нормативных актов, устанавливающих новые системы оплаты труда.

Система оплаты труда работников Школы устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Красноярского края, содержащими нормы трудового права, правовыми актами муниципального образования г. Енисейск, а также настоящим Положением.

Минимальная заработная плата устанавливается на уровне не ниже регионального прожиточного минимума трудоспособного населения. Заработная плата работникам, находящимся на по часовой оплате труда исчисляется за фактически отработанное время.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

Локальные правовые акты, устанавливающие систему оплаты труда Учреждения, принимаются работодателем с учетом мнения общего собрания работников школы.

1.3. Учреждение в пределах имеющихся у нее средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования, а также размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы всех категорий работников без ограничения их максимальными размерами.

1.4. Система оплаты труда работников Школы включает в себя следующие элементы оплаты труда:

- оклады (должностные оклады);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

1.5. Работникам Школы в случаях, установленных настоящим Положением, осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

1.6. Наименования должностей работников, профессий рабочих и квалификационные требования к ним определяются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих.

1.7. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие полностью и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации экспертно-оценочной комиссии Школы в порядке исключения могут быть назначены на соответствующие должности также как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

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

## II. Порядок и условия оплаты труда работников

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

2.2. Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам Учреждения могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются в соответствии с *приложением № 2*.

### 2.3. Выплаты компенсационного характера.

2.3.1. Работникам Учреждений могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

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

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

2.3.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями производятся на основании статьи 148 Трудового кодекса РФ.

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

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

оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается работникам на основании статьи 149 Трудового кодекса РФ;

оплата сверхурочной работы производится на основании статьи 152 Трудового кодекса РФ;

оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основании статьи 153 Трудового кодекса РФ;

виды и размеры выплат при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются согласно *приложению № 3* к настоящему Положению.

### 2.4. Выплаты стимулирующего характера.

Работникам Учреждений по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения 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 квалификационной категории, сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, работы в сельской местности, повышения уровня оплаты

да молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера максимальной заработной платы;

выплаты по итогам работы.

Установление стимулирующих выплат в Учреждении осуществляется на основе коллективного договора, локального нормативного акта Учреждения о выплатах стимулирующего характера, утверждаемого работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

2.4.5. Виды выплат должны отвечать уставным задачам Школы.

Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда согласно **приложению № 4**

Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с **приложением № 5** к настоящему Положению.

2.4.6. При выплатах по итогам работы учитывается:

степень освоения выделенных бюджетных средств;

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 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 Школы устанавливается в соответствии с **приложением № 6** к настоящему Положению.

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

2.4.7. Директор Школы при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления Школы.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников Школы, и утверждаются приказом директора Школы.

Положение о комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников Школы и ее состав утверждаются приказом директора Школы. При этом в составе комиссии должен быть включен представитель представительного органа работников Школы.

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

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

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

где:

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

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

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

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

где:

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

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

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

где:

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

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

$Q_{\text{отп}}$  - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на месяц в плановом периоде (ред. постановления от 14.10.2014 №250-п).

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

### 3. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

3.1. Работникам Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

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

3.3. Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 3.2 настоящего Примерного положения.

3.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам Учреждения производится на основании приказа руководителя Учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета.

### IV. Условия оплаты труда заместителей директора Школы

4.1. Заработная плата заместителей директора включает в себя:

должностной оклад;

выплаты компенсационного характера;

стимулирующего характера.

4.2. Размеры должностных окладов заместителей директора устанавливаются директором Школы на 10-30 процентов ниже размеров должностного оклада директора Школы.

4.3. Выплаты компенсационного характера заместителям директора устанавливаются в соответствии с пунктом 2.4 настоящего Положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

4.4. Заместителям директора выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат отдельно.

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности Школы для заместителей директора определяются согласно *приложению № 9* к настоящему Положению.

Размер персональных выплат руководителям Учреждений и их заместителям определяется согласно *приложению № 7* к настоящему Положению.

4.5. 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 заместителям директора определяется согласно *приложению*

к настоящему Положению.

4.6. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, заместителям директора устанавливаются сроком на месяц в процентах.

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

4.9. Заместителям директора сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом директора школы.

4.10. Заместителям директора может оказываться материальная помощь с учетом раздела 3 настоящего Положения.

## 5. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ И ПЕРЕХОДНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

5.1. Заработная плата в соответствии с системой оплаты труда, определенной настоящим Положением, устанавливается работнику при наличии действующих коллективных договоров (их приложений), соглашений, локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением с момента распространения на работников условий оплаты труда, установленных трудовым договором или исполнительным соглашением к трудовому договору) в соответствии с настоящим Положением.

5.2. При переходе на систему оплаты труда, установленную настоящим Положением, обеспечивается сохранение гарантированной части заработной платы работников в рамках определения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат и стимулирующих выплат в части персональных выплат по системе оплаты труда, установленной настоящим Положением, в сумме не ниже размера заработной платы (без учета стимулирующих выплат), установленного тарифной системой оплаты труда.

## Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы учреждения работников МБОУ «СШ №3 имени А.Н.Першиной» г.Енисейска

### 1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников образования

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки зарплатной платы, руб.
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня</b>		
		3334,0
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня</b>		
1 квалификационный уровень		3511,0 <*>
2 квалификационный уровень		3896,0
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников</b>		
1 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	5760,0
	при наличии высшего профессионального образования	6556,0
2 квалификационный уровень ПЕДАГОГ-ОРГАНИЗАТОР, ПЕДАГОГ ДО, СОЦИАЛЬНЫЙ ПЕДАГОГ	при наличии среднего профессионального образования	6029,0
	при наличии высшего профессионального образования	6866,0
3 квалификационный уровень ПЕДАГОГ-ПСИХОЛОГ	при наличии среднего профессионального образования	6603,0
	при наличии высшего профессионального образования	7521,0
4 квалификационный уровень УЧИТЕЛЬ, ПЕДАГОГ- БИБЛИОТЕКАРЬ,	при наличии среднего профессионального образования	7226,0

ПРЕПОДАВАТЕЛЬ-ОРГАНИЗАТОР ОБЖ, УЧИТЕЛЬ-ДЕФЕКТОЛОГ, УЧИТЕЛЬ-ЛОГОПЕД, Тьютор	при наличии высшего профессионального образования	8234,0
--	---	--------

<\*> Для должности «младший воспитатель» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 3964,0 руб., для должности «дежурный по режиму» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 5381,0 руб.

## 2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих»

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»</b>	
1 квалификационный уровень	3511,0
2 квалификационный уровень	3704,0
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»</b>	
1 квалификационный уровень	3896,0
2 квалификационный уровень	4282,0
3 квалификационный уровень	4704,0
4 квалификационный уровень	5937,0
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»</b>	
1 квалификационный уровень	ДОКУМЕНТАВЕД, ЗАВЕД.ХОЗ ИНЖЕНЕР ПО ОХРАНЕ ТРУДА 4282,0
2 квалификационный уровень	4704,0
3 квалификационный уровень	5164,0
4 квалификационный уровень	ВЕДУЩИЙ СПЕЦ ПО КАДРАМ КОНТРАКТНЫЙ УПРАВЛЯЮЩИЙ 6208,0

## 3. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень КУХОННЫЙ РАБОЧИЙ, ГАРДЕРОБЩИК, СТОРОЖ, ВАХТЕР, УБОРЩИК СЛУЖ ПОМЕЩЕНИЙ, РАБОЧИЙ ПО КОЗ, МОЙЩИК ПОСУДЫ	3016,0
2 квалификационный уровень	3161,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень повар 4 разряда	3511,0
2 квалификационный уровень ПОВАР 6 разряда	4282,0
3 квалификационный уровень	4704,0
4 квалификационный уровень	5667,0

#### 4. Должности руководителей структурных подразделений

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
1 квалификационный уровень	8565,0
2 квалификационный уровень	9207,0
3 квалификационный уровень	9933,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
2 квалификационный уровень	4282,0
3 квалификационный уровень	4704,0
4 квалификационный уровень ШЕФ-ПОВАР	5937,0
5 квалификационный уровень	6706,0

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
5 квалификационный уровень	7248,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	7790,0
2 квалификационный уровень	9025,0
3 квалификационный уровень	9718,0

5. Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами

Должность	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Заведующий библиотекой	7248,0
Художественный руководитель	7419,0
Инженер по охране труда	4282,0
Специалист по охране труда II категории	4704,0
Специалист по охране труда I категории	5164,0

**Условия,  
при которых размеры окладов (должностных окладов),  
ставок заработной платы учреждения могут устанавливаться выше  
минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок  
заработной платы**

1. Условия установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам муниципальных учреждений, по виду экономической деятельности «Образование» выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (далее - условия) применяются для определения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

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

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

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

где:

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

$O_{\min}$  – минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, установленный примерным положением об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных МКУ «Управление образования г.Енисейска»;

K – повышающий коэффициент.

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

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

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

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

2.	За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания:	
	для педагогических работников общеобразовательных учреждений	35%

5.1 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.

5.2. 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.

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

где:

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

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

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

5.3 Повышающий коэффициент за увеличение численности учащихся в классе над средней наполняемостью классов в учреждении:

$$K_i = \sum_{i=1}^k \frac{M_i \times (U_i - U_{\text{cp}}) \times N_i}{N},$$

где:

$k$  – число классов, в которых учитель, преподаватель имеет нагрузку;

$M_i$  – размер увеличения оклада в расчете на одного учащегося, определяемый

$i$  в соответствии с пунктом 9 таблицы;

$N_i$  - нагрузка по каждому предмету;

$n$

$N$  - норма часов на ставку;

$n$

$U_i$  - численность учащихся в классе, в которых учитель, преподаватель

$i$

имеет нагрузку;

$U_{cp}$  - средняя наполняемость классов в учреждении, за исключением классов

для

$U_{cp}$  детей с особыми потребностями (коррекционные).

$$U_{cp} = \frac{\sum_{i=1}^{k1} U_i}{k1},$$

где:

$k1$  - число классов в учреждении.

При превышении средней наполняемости классов в учреждении над нормативной (25 учащихся) средняя наполняемость класса принимается равной нормативной.

При  $U_i < U_{cp}$  повышающий коэффициент за увеличение численности учащихся в классе к средней наполняемости классов в учреждении не рассчитывается.

Для коррекционных классов средняя наполняемость классов устанавливается на уровне нормативной для таких классов.

**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.	за работу в образовательных учреждениях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (отделениях, классах, группах) (кроме медицинских работников) <***>	20
2.	руководителям образовательных учреждений, имеющих отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников) нуждающихся в длительном лечении	15
3.	за работу в центрах психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, психолого-медико-педагогических комиссиях, логопедических пунктах	20
4.	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
5.	водителям легковых автомобилей за ненормированный рабочий день	25
6.	за ненормированный рабочий день (за исключением водителей легковых автомобилей)	15
7.	за работу в общеобразовательных учреждениях для лиц, содержащихся в исправительных учреждениях уголовно-исполнительной системы: в следственных изоляторах, исправительно-трудовых учреждениях, лечебно-трудовых учреждениях и их предприятиях, обслуживающих осужденных; в общеобразовательных учреждениях, занятых обучением лиц, которым решением суда определено содержание в исправительных колониях строгого или особого режимов	80 92

<\*> Без учета повышающих коэффициентов.

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

**Виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников МБОУ «СШ №3 имени А.Н.Першиной» г.Енисейска по виду экономической деятельности «Образование»**

1. Настоящие виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений г.Енисейска, не являющихся лицами, замещающими муниципальные должности, по виду экономической деятельности «Образование» (далее – Порядок), распространяют свое действие на работников учреждений, регулируют отношения, возникающие между муниципальными бюджетными образовательными и казенными учреждениями, по виду экономической деятельности «Образование» (далее - Учреждения), и их работниками в связи с предоставлением работникам выплат стимулирующего характера по виду экономической деятельности "Образование".

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

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

4. Виды выплат должны отвечать уставным задачам Учреждения.

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

6. При выплатах по итогам работы учитываются:

объем освоения выделенных бюджетных средств;

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.

Размер выплат по итогам работы работникам Учреждений устанавливается в соответствии с приложением № 6 к настоящему Положению.

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

8. Руководитель Учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию комиссии по распределению стимулирующих выплат и общего собрания работников Учреждения.

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

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

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

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

$$C = C_1 \text{ балла} \times B_i,$$

где:

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

C<sub>1</sub> балла - стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый

период;

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

$n$

$i=1$

$$C_1 \text{ балла} = Q_{\text{стим. раб.}} / \text{SUM } B_i,$$

где:

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

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

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

где:

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

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

Важность	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов
		наименование	индикатор	
Педагогические работники: Учитель	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	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	36/66 56/106 106/156
		Участие обучающихся в предметных олимпиадах	Наличие победителей, призеров: -город -регион -участие в рег. олимп	106 156 56
		Результативное участие учащихся в спортивных соревнованиях	1 место(гор, регион) 2 место 3 место Участие в выход. день	3,76 2,56 1,36 36
		Участие учащихся конкурсах чтецов	Школа (победа)	56
		Участие учащихся в предметных конкурсах, конкурсах сочинений, акциях	Участие или результат -город -регион	5/106 10/156
		Проверка сочинений		26
		сопровождение	в городе регион край	16 56 106
	Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Руководство объединениями педагогов (проблемная группа)	Обеспечение работы в соотв. с планом	106.
		Руководство ГМО	По информации МКУ «Управление образования»	76
		Участие в работе	Обеспечение работы в	

		-экспертной комиссии -ППк -наставничество педагогов -ком. по распр. стим. выплат Работа с аттестационными материалами Председатель общего собрания работн. школы	соотв.с планом  (в четверть по отчету)	36 36 5-106. 36 26 (1 пакет) 56
Организация работы с учащимися		-проведение интенсивных школ в каникулярное время в 4,9,11 классах	1 занятие	36
		-работа со слабоусп. в каникулы	1 занятие	16
		-реализация ИПР со слабоуспевающими	4 занятия (в месяц)	56
		-консультации к экзаменам -индивид. работа с «условниками» в начале года	1 занятие 1 учащийся	16 36
		-Реализация ИОП с одаренными учащимися	(в четверть по отчету)	5-106
		-Реализация плана наставничества	(в четверть по отчету)	5-106
Работа с родителями		Выступление уч-предм. на род.собрании, участие в общешк (краевом) род.собр в другой школе		26
Жизнеобеспечение		Охрана труда (инструкции, несчастные случаи, инструктаж по мед.обучению)	Оформление документации	106
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда</b>				
Участие в конкурсах		Участие команды школьников в мероприятиях различного уровня (ЦДО, акции)	Участие ИЛИ Призер Победитель	36. 76 106
Результативное качество ГИА		ОГЭ, ЕГЭ (качество не ниже городского не менее 3-х учащихся)		106
Участие в диагностиках		ЦОКО, ВПР, КДР	Заполнение форм (нач.кл)	106
			Заполнение форм за класс (основн) предм	46
			Анализ УУД (кл.рук)	56
			Ведение пед.дневн (анализ за четверть)	56
Взаимодействие с СУЗ, ВУЗ		Результативное участие школьников в олимпиадах и других конкурсах	Призовое место	106
		Выступление школьников на НПК	Участие Призовое место	56 106
		Участие в разработке и реализации программ и проектов, связанных с образовательной деятельностью	Участие Призовое место	56 106
Участие в организации ГИА, КДР, олимпиад		Организация КДР, ВПР, олимпиад	-организатор -заполнение форм(класс)	26 26
		Организатор и эксперт устного собеседования	-устн.соб в 9 кл.	56
		Проверка работ	Олимпиад (за класс) -итоговых сочинений	16 46
Организация летней занятости учащихся		Работа на ЛОУ	Часы сверх основной нагрузки Начальник (док-ты+руководство)	1час- 16. 10+20
		Организация отдыха в загородных стационарных лагерях, санаториях	Наличие всей НПБ Сопровождение	106 10+106

	Эффективность реализуемой кадровой политики в рамках нац.проектов	Повышение квалификации	- участие в конференциях, семинарах, вебинарах - курсы повышения квалификации (в соотв. с графиком и запросом школы)	16  56
	Организация работы с учащимися	Организация работы по ППБ, ПДД, Юнармия, РДШ Участие в мероприятиях, акциях, соревнованиях, конкурсах	Документация Уголок (участие или результат) Муниципальный региональный	56 36 56,106 56,106
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
	Высокий уровень педагогического мастерства	Выступление на МО, конференциях, семинары, мастер-классы, пробл. группы открытые уроки (школа)	Школа Город край	106 106 206  106
		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)	<b>Участие, результат</b> Муниципальный Региональный Российский  Оплата квитанции отдельно	56, 106 56, 106 56, 106
		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 56
	Участие в реализации нац.проектов «Образование», региональных проектах	Использование образовательных платформ ushi.ru, Якласс, материалы Российской электронной школы на gesh.edu.ru, Знаника для проведения интерактивных уроков и дом.заданий для учащихся		56
		Участие во всероссийском проекте «Урок цифры», «Сетевичок»	1 занятие	26
		Участие в мероприятиях по Финансовой грамотности		56
<b>Педагогические работники: Специальный педагог, Педагог-психолог</b>				
<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
	Организация льготного питания учащихся	Наличие всей необходимой документации	Прием документов (сентябрь, декабрь) (остальные месяцы) Табель, приказы, реестры	206  0,26 (1 пакет) 56
	Сопровождение учащихся в образовательном процессе	Оформление документов на гор ПМПК (психолог)	1 пакет документов	56
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
	Эффективность методов и способов работы по педагогическому	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной	Участие ИЛИ Наличие победителей, призеров: -школа -город	36/56

сопровождению учащихся	деятельностью	-регион	56/106 106/156
	Участие учащихся в конкурсах, олимпиадах по психологии	Участие ИЛИ результат -школа -город -регион	3/56 5/106 10/156
Организация работы с детьми	Разработка индивидуального плана с детьми из соц. неблагополучных семей	Реализация инд.плана (1 учаш.)	16
	Индивид./групповые занятия по результатам ПМПК (психолог)	1 учащийся ОВЗ занятия с учащимися	5/6 56
	Медиация	1 заседание	56
Организация профориентационной работы с учащимися	Реализация плана по профориентации	Организация экскурсий	36 город 56 регион
		Школьные мероприятия Уголок	56 36
Эффективность реализуемой кадровой политики в рамках нац.проектов	Повышение квалификации	участие в конференциях, семинарах, вебинарах	16
		курсы повышения квалификации (в соотв. с графиком и запросом школы)	56
Участие в реализации нац.проектов «Образование», региональных проектах	Участие во Всероссийском проекте ранней профессиональной ориентации «Билет в будущее»	Билет в будущее	56
	Участие во всероссийских открытых онлайн-уроках Проектория	1 урок	56
	Организация деятельности клуба «Семья»	1 заседание клуба	106
	Проведение тренингов, семинаров для родителей на род.собраниях		56
	-Реализация ИОП с одаренными учащимися	(в четверть по отчету)	5-106
	-Реализация плана наставничества	(в четверть по отчету)	5-106
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
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.	Участие, результат Муниципальный Региональный Российский	5,106 56, 106 56,106
		Оплата квитанции отдельно	

		Предоставление квитанции и сертификата)				
		Наличий публикаций (сайт)	1 заметка Статья в период. печать (1/2 листа А4)	0,5 б 5б		
Педагог-методолог, зав. ДО,	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>					
	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>					
	Достижения учащихся	Участие в мероприятиях, акциях, соревнованиях, конкурсах различного уровня	Участие в город Призовые места: Муниципальный Региональный Школьный	5б 10б 20б 3б		
	Организация работы по ППБ, ПДД	Участие в мероприятиях, акциях, соревнованиях, конкурсах	Документация Уголок (участие или результат) Муниципальный региональный	5б 3б 10б (резул.) 5б, 10б		
	Эффективность реализуемой кадровой политики в рамках нац. проектов	Повышение квалификации	участие в конференциях, семинарах, вебинарах курсы повышения квалификации (в соотв. с графиком и запросом школы)	1б		
				5б		
				-Реализация ИОП с одаренными учащимися -Реализация плана наставничества	(в четверть по отчету) 5-10б (в четверть по отчету) 5-10б	
	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>					
	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 квитанции и сертификата)	Участие, результат Муниципальный Региональный Российский	5б, 10б 5б, 10б 5б, 10б
				Оплата квитанции отдельно		
				Наличие публикаций (сайт) Статья в период. печать	1 заметка (1/2 листа А4)	0,5 б 5б
	Педагог-библиотекарь	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
		Повышение читательской мотивации учащихся	Проведение библиотечных уроков (сверх плана)	1 занятие	3б	
Организация конкурсов				5б		
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>						
Сохранность библиотечного фонда		Сотрудничество с Град (заказ литературы) Поставка учебников	1 класс	3б		
				20б		
Осуществление	Статьи на сайт	1 заметка	0,5 б			

	текущего информирования педагогов и учащихся	Статья в период. печать	(1/2 листа А4)	56
	Эффективность реализуемой кадровой политики в рамках нац. проектов	Повышение квалификации	участие в конференциях, семинарах, вебинарах курсы повышения квалификации (в соотв. с графиком и запросом школы)	16 56
		-Реализация ИОП с одаренными учащимися	(в четверть по отчету)	5-106
		-Реализация плана наставничества	(в четверть по отчету)	5-106
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
	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	106 106 206
		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, результат Муниципальный Региональный Российский  Оплата квитанции отдельно	56,106 56,106 56,106
Тьютор НОУ	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	Организация работы с одаренными учащимися	Организация предметных недель, школьных НПК, олимпиад		56
	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
	Ведение базы «Одаренные дети»	Полнота и соответствие информации	Пополнение базы 1 раз в четверть	106
	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 курсы повышения квалификации (в соотв. с графиком и запросом школы)	16 56
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
	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 56
Руководитель проблемной группы	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	Обеспечение профессионального,	Сопровождение педагогов в составлении ИОМ (по		36

	творческого роста педагогов	справке зам.директора) семинары, мастер-классы		106	
	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
	Повышение качества образования	Проведение анализа работы группы		56	
Классный руководитель	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
	Организация жизнедеятельности классного коллектива	Поведение мероприятий для родителей, семей обучающихся	Классное мероприятие	26	
		Победители в конкурсах на присуждение стипендий, премий	Разработка, реализация классного проекта	56	
			1 учащийся	56	
			Участие учащихся класса в конкурсах Экскурсия Акция Конкурс уголков Школьные конкурсы, участие ИЛИ результат	16(за 1-5 работ) 26 (6-10 работ) 16 36	
				1, 2, 3 место	36, 26, 16
				1, 2, 3 место	36, 26, 16
	16				
	Посещение мероприятий в музее, КЦ, ДК	Организация +сопровождение	26 +16		
	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
Организация жизнедеятельности классного коллектива	Руководство в 1 классах Выпускные классы	Сентябрь - май	56		
		Апрель, май, июнь	56		
Превышение численности учащихся	Учет численности учащихся в классе	Превышение численности	16 за 1 обуч.		
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>					
Организация жизнедеятельности классного коллектива	Стабильная, положительная динамика качества обучения учащихся класса	По 1 полугодю, году	56		
Учитель-метод, учитель-дефектолог	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
	Работа в ППк	Участие в работе	Подготовка документации	56	
	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образ.деятельностью	Разработка и реализация проектов и программ	Призовое место в конкурсе проектов и программ	106	
Издание печатной продукции (статей), отражающей результаты работы			56		
Специалист по кадрам, документовед, контрактный управляющий	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
	Своевременная подготовка локальных нормативно-правовых актов, финансово-экономических документов	Соответствие нормам действующего законодательства	100%	106	
		<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
		Оперативность	Выполнение заданий, поручений ранее установленного срока	постоянно	106
		<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
		Создание в учреждении единых требований к	Наличие регламента по созданию внутренних документов	Соблюдение регламента	106

	оформлению документов, системы документооборота			
Шеф-повар, повар	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	Отсутствие или оперативное устранение предписаний надзорных или контролирурующих органов	Отсутствие предписаний		306
		Устранение предписаний в установленные сроки		106
	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
	Организация закупок продуктов питания согласно ФЗ-44	Ведение документации по закупке продуктов питания по плану-графику	Своевременное заключение контрактов на поставку продуктов питания	106
	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
Качество приготовленной пищи, эстетическое оформление блюд	Отсутствие жалоб, отказов детей от приема пищи		206	
Кладовщик, кухонный работник, мойщик посуды, рабочий по КОЗ, подсобный рабочий, лаборант, сторож, вахтер	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности	Отсутствие замечаний надзорных органов		106
	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
	Осуществление дополнительных работ	Погрузочно-разгрузочные работы	постоянно	106
	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
Благоустройство территории учреждения		постоянно	106	

**Размер персональных выплат  
работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Средняя школа № 3 имени А.Н.Першиной» г.Енисейска Красноярского края**

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы <*>
	<b>за опыт работы в занимаемой должности: &lt;*&gt;</b>	
1	от 1 года до 5 лет:	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	15%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный». <***>	20%
2	от 5 лет до 10 лет:	15%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	25%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <***>	30%
	свыше 10 лет	25%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	35%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	40%
3	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный». <***>	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <***>	40%
	<b>за сложность, напряженность и особый режим работы:</b>	
	<b>проверка письменных работ (пропорционально нагрузке):</b>	
	учителям истории, биологии и географии	5%
	учителям физики, химии, иностранного языка	10%
	учителям математики	20%
	учителям русского языка, литературы	25%
	учителям начальных классов	20%
	преподавателям профессиональных образовательных учреждений	15%

2	за классное руководство, кураторство<****>	2 700,0 рублей
3	за заведование элементами инфраструктуры:<****>:	
	кабинетами, лабораториями,	10%
	учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами	20%
4	профессиональным квалификационным группам должностей работников учебно-вспомогательного персонала	47,1%
5	За обеспечение централизации учетных работ внедрение передовых форм и методов учета, усиление контрольных функций в образовательных учреждениях, эффективность и оперативную работу в специализированных учреждениях по ведению бухгалтерского учета	60%
6	<b>шеф-поварам за контроль качества поставляемых продуктов при организации питания</b>	20%
7	<b>молодым специалистам (специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с краевыми государственными бюджетными и казенными образовательными учреждениями либо продолжающим работу в образовательном учреждении).</b> Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения	20%
	Краевые выплаты воспитателям бюджетных образовательных учреждений	718,4 рубля
	Краевые выплаты младшим воспитателям и помощникам воспитателей	2155,2 рубля
5	<b>Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы *****</b>	
	5.1 В одном классе	5000 рублей
	5.2 В двух и более классах	10000 рублей

<\*> Без учета повышающих коэффициентов.

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

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

<\*\*\*\*> Вознаграждение выплачивается педагогическим работникам общеобразовательных учреждений (далее – образовательные учреждения).

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 учреждений 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.

<\*\*\*\*\*> Краевые выплаты воспитателям, младшим воспитателям и помощникам воспитателей образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей, устанавливаются на основании приказа руководителя учреждения в виде выплаты стимулирующего характера, входящей в состав заработной платы работника, но не более 718,4 рубля на одного работника (воспитателя), 2 155,2 рубля на одного работника (младшего воспитателя и помощника воспитателя).

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

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

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

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

## РАЗМЕР ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ РАБОТНИКАМ

Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия		Предельное количество баллов
	наименование	индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения	90% выделенного объема средств	25
	выделенных бюджетных средств	95% выделенного объема средств	50
Объем ввода законченных ремонтных объектов	Текущий ремонт	выполнен в срок, в полном объеме	25
	Капитальный ремонт		50
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Применение нестандартных методов работы	x	50
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения	Задание выполнено	в срок, в полном объеме	50
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	Оценка результатов работы	наличие динамики в результатах	50
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	участие	50
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	участие	50

**Размер персональных выплат заместителям директора  
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Средняя школа № 3 имени А.Н.Першиной» г.Енисейска Красноярского**

№ п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу)*
1.	<p>сложность, напряженность и особый режим работы:</p> <p>наличие филиалов: до 3-х (включительно) свыше 3-х</p> <p>за обеспечение централизации учетных работ, внедрение передовых форм и методов учета, усиление контрольных функций в образовательных учреждениях, эффективную и оперативную работу в специализированных учреждениях по ведению бухгалтерского учета</p> <p>за результативное руководство структурными подразделениями в целях их стабильной и эффективной работы в учреждениях по обеспечению жизнедеятельности краевых государственных образовательных учреждений</p> <p>за работу по реализации программы подготовки лиц, желающих принять на воспитание в семью ребенка, оставшегося без попечения родителей</p>	<p>30 %</p> <p>60 %</p> <p>60 %</p> <p>60 %</p> <p>60 %</p>
2	<p>опыт работы в занимаемой должности**</p> <p>от 1 года до 5 лет***</p> <p>при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения***</p> <p>при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения***</p> <p>при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный»***</p> <p>при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный»***</p> <p>от 5 года до 10 лет***</p> <p>при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения***</p> <p>при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения***</p> <p>при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный»***</p> <p>при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный»***</p> <p>свыше 10 лет***</p> <p>при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения***</p> <p>при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения***</p> <p>при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный»***</p> <p>при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный»***</p>	<p>5 %</p> <p>15 %</p> <p>20 %</p> <p>15 %</p> <p>20 %</p> <p>15 %</p> <p>25 %</p> <p>30 %</p> <p>25 %</p> <p>30 %</p> <p>25%</p> <p>35%</p> <p>40%</p> <p>35%</p> <p>40%</p>

\* Без учета инвальной коэффициента.

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

\*\*\* Происходит при условии соответствия занимаемой должности, почетного звания, ученой степени профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (профессиональной деятельности).

**Размер выплат по итогам работы заместителям руководителя  
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Средняя школа №3»**

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), %*
	наименование	индикатор	
Организация участия работников обучающихся в конкурсах, мероприятиях	Наличие призового места	международные	150 %
		федеральные	100 %
		региональные	50%
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	Учреждение принято надзорными органами	без замечаний	100 %
Организация и проведение важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	международные	100 %
		федеральные	90 %
		межрегиональные	80 %
		региональные	70 %
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	реализация проектов	100 %

\* Без учета повышающих коэффициентов.

**Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности МБОУ «СШ №3 имени А.Н.Першиной» г.Енисейска по виду экономической деятельности «Образование» для заместителей руководителя**

Должность	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельный размер выплаты в %
Заместитель директора по ХЧ	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	Обеспечение стабильного функционирования учреждения Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, правил пожарной безопасности	Создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса, обеспечение стабильной охраны труда и техники безопасности	Отсутствие предписаний надзорных органов	25%
			Отсутствие травм, несчастных случаев	15%
		Подготовка локальных актов учреждения, исходящей документации, отчетной документации	Соответствие локальных актов учреждения нормам действующего законодательства, своевременное и качественное предоставление отчетной документации	20%
	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
	Оперативность работы	Своевременной обеспечение сезонной подготовки обслуживаемого здания, оборудования и механизмов	Выполнение работ ранее установленного срока без снижения качества	10%
	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
	Ресурсосбережение при выполнении работ	Рациональное расходование электроэнергии	Отсутствие повышения лимитов	5%
		Бесперебойная и безаварийная работа систем жизнеобеспечения	Отсутствие замечаний	5%
	Заместитель директора по УР, ВР, УМР	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>		
Обеспечение стабильного функционирования учреждения		Подготовка локальных актов учреждения, исходящей документации, отчетной документации	Соответствие локальных актов учреждения нормам действующего законодательства, своевременное и качественное предоставление отчетной документации	20%
Оказание методической помощи		Ведение экспериментальной работы	Наличие статуса базовой площадки	20%
		Деятельность в рамках стажировочной площадки	Исполнение плана мероприятий	10%
Взаимодействие с СУЗ, ВУЗ		Организация педагогической практики на базе учреждения	Составление расписания	5%
Обеспечение профессионального.		Сопровождение педагогов в составлении и		5%

творческого роста педагогов	реализации ИОМ		
	Сопровождение участников пед. конференций, конкурсов		5%
	согласоват. (аттестат) комиссия		5%
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
Организация повышения квалификации курируемых педагогов	Обеспечение качества образования в учреждении.	Прохождение курируемыми педагогами курсовой подготовки в соответствии с требованиями, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, пед. чтениях	10%
ВСОКО	Организация (отслеживание проведения) мониторинга по формированию УУД		10%
Эффективность реализуемой кадровой политики в рамках нац. проектов	Повышение квалификации	Обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, пед. чтениях.	5%
		Курсы ПК	5%
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
Результативность деятельности учреждения	Реализация образовательной программы учреждения	Показатели качества по результатам четвертных контрольных работ, итоговой аттестации учащихся от 45% и выше	10%
	Доля педагогических работников первой и высшей квалификационной категории	Не менее 50%	20%
Обеспечение информационной открытости учреждения	Проведение информационно-разъяснительной работы среди граждан, а также популяризация деятельности учреждения	Наличие в учреждении стендов с информацией о перечне предоставляемых услуг, о правах и обязанностях обучающихся и с др. информацией	10%
		Системное сопровождение официального интернет-сайта учреждения	10%
Организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой	(МС, МО, органы ученического самоуправления)	Реализация программы деятельности	10%

ПРОШИТО,  
ПРОНУМЕРОВАНО,  
СКРЕПЛЕНО ПЕЧАТЬЮ  
СТРАНИЦ  
Гараторкина С.В.



*31*  
*тридцать одна*