

Согласовано:
Глава района



Ф.В. Гардт

2017 г.



Утверждено:
Директор МКОУ «Косачинская ООШ»
Г.С. Микулка

Г.С. Микулка

2017 г.

Согласовано:

Председатель первичной профсоюзной
организации МКОУ «Косачинская ООШ»

А.Г. Васильева А.Г. Васильева

«24» ноября 2017 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципального казенного
общеобразовательного учреждения «Косачинская основная
общеобразовательная школа»
(новая редакция)

2017г.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Положение об оплате труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Косачинская основная общеобразовательная школа» (далее - Положение), разработано на основании Закона Красноярского края от 29.10.2009 года № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», Решения районного Совета депутатов от 24.06.2011 года № 13-110Р «Об утверждении Положения о новой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, находящихся в ведении органа самоуправления в области образования», Постановления администрации Козульского района от 31.10.2016 года № 350 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, находящихся в ведении органа местного самоуправления в области образования», Постановления администрации Козульского района от 17.07.2017 года № 276 «О внесении изменений в постановление администрации района от 31.10.2016 № 350 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, находящихся в ведении органа местного самоуправления в области образования», Постановления администрации Козульского района от 28.08.2017 года № 355 «О внесении изменений в постановление администрации района от 31.10.2016 № 350 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, находящихся в ведении органа местного самоуправления в области образования», и регулирует порядок оплаты труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Косачинская основная общеобразовательная школа» (далее – Учреждение) по виду экономической деятельности «Образование», "Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг", "Деятельность в области бухгалтерского учета", "Деятельность по созданию и использованию баз данных и информационных ресурсов", "Строительство зданий и сооружений", "Деятельность прочего сухопутного транспорта", "Хранение и складирование прочих грузов", "Прочая вспомогательная деятельность автомобильного транспорта", "Предоставление прочих услуг".

2. Настоящее Положение определяет систему, порядок и условия оплаты труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Косачинская основная общеобразовательная школа».

II. СИСТЕМА, ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

1. Система оплаты труда работников учреждений (далее - система

оплаты труда) включает в себя следующие элементы оплаты труда:

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

1.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются руководителем Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных Приложением № 1 к настоящему Положению.

1.2. Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждений могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяются в соответствии с Приложением №2 к настоящему Положению.

2. Выплаты компенсационного характера.

2.1. Работникам учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты за работу в сельской местности;
- выплаты за ненормированный рабочий день;
- 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);

- районный коэффициент в соответствии с законодательством Российской Федерации и Красноярского края;

- доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% часовой тарифной ставки (оклада, должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов;

- при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором производится доплата, размере которой определяется по соглашению сторон с учетом содержания и (или) дополнительной работы (статья 151 Трудового кодекса РФ).

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

2.3. 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).

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

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

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

3. Выплаты стимулирующего характера.

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.

Примерные виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности качества труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Косачинская основная общеобразовательная школа» определяется в соответствии с Приложением № 4 к настоящему Положению.

4. Начисление и выплата заработной платы работнику производится с учетом требований трудового законодательства Российской Федерации, в соответствии с системой оплаты труда, определяемой настоящим Положением и за фактически отработанное работником время (статьи 91, 132 Трудового кодекса Российской Федерации). Оплата труда работников учреждений осуществляется в пределах утвержденных бюджетных ассигнований по фонду оплаты труда.

III. СИСТЕМА, ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ (ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ).

1. Заработная плата руководителей учреждений (заместителей) включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, определяемые в соответствии с настоящим Положением.

1.1. 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 учреждений, в соответствии с нормативным актом представительного органа муниципального образования или администрации района.

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, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, устанавливаемыми Правительством Красноярского края.

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

2. Выплаты компенсационного характера руководителям учреждений (заместителям), устанавливаются в соответствии с подразделом 2 раздела II настоящего Положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

3. Выплаты стимулирующего характера для руководителей (заместителей), производятся с учетом критериев оценки результативности и качества деятельности учреждения.

Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений производятся в пределах объема средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям учреждений.

Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям учреждений выделяется в бюджетной смете.

4. Предельное количество должностных окладов руководителей учреждений, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, составляет до 32 должностных окладов руководителей учреждений в год, в пределах фонда оплаты труда, 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.

Фиксированное количество должностных окладов руководителей, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, устанавливается в соответствии с постановлением администрации Козульского района для каждого учреждения в отдельности.

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

10 часов в неделю - директорам начальных общеобразовательных учреждений с количеством обучающихся до 50 человек, вечерних (сменных) общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений, находящихся в сельской местности, с количеством учащихся до 80 (в поселках - до 100 человек);

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. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям учреждений осуществляется ежеквартально или ежемесячно с учетом мнения рабочей группы по установлению стимулирующих выплат, образованной Управлением образования, опеки и попечительства (далее - рабочая группа).

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

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

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

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

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для руководителей учреждений (заместителей), определяются согласно Приложению № 5 к настоящему Положению.

Размер персональных выплат руководителям учреждений (заместителям), определяется согласно Приложению № 6 к настоящему Положению.

7.1. При выплатах по итогам работы учитываются:

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

Размер выплат по итогам работы руководителям учреждений (заместителям), определяется согласно Приложению №7 к настоящему Положению.

8. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, руководителям учреждений (заместителям), устанавливаются сроком не более чем на три месяца в процентах от должностного оклада.

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

IV. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по фонду оплаты труда направляется на стимулирование труда работников Учреждения. Направление указанных средств на иные цели осуществляется по согласованию с Министерством образования Красноярского края.

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

V. 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:

- бракосочетанием;
- рождением ребенка;
- со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

5.3. Размер единовременной материальной помощи не может превышать трёх тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 5.2. настоящего положения.

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

Приложение № 1
к Положению
об оплате труда работников
муниципального казенного
общеобразовательного учреждения
«Косачинская основная
общеобразовательная школа»

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы,
работников учреждения

1. Профессиональная квалификационная группа
должностей работников образования

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки зарплаты, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
		2 713,0*
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	4 687,0
	при наличии высшего профессионального образования	5 334,0
2 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	4 906,0
	при наличии высшего профессионального образования	5 587,0
3 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	5 373,0
	при наличии высшего профессионального образования	6 119,0
4 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	5 880,0

	при наличии высшего профессионального образования	6 699,0
--	---	---------

<*> Для должности «младший воспитатель» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 3 226,0 руб.

2. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих"

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	2 857,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
2 квалификационный уровень	3 484,0

3. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	2 454,0
2 квалификационный уровень	2 572,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	2 857,0
2 квалификационный уровень	3 484,0
3 квалификационный уровень	3 828,0
4 квалификационный уровень	4 612,0

4. Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами

Должность	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
-----------	--

Приложение № 2
к положению об оплате труда
работников муниципального
казенного общеобразовательного
учреждения «Косачинская основная
общеобразовательная школа»

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

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

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

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

$$O = O_{\min} + (O_{\min} \times K),$$

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 общеобразовательных учреждений района, по 4 квалификационному уровню профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников;

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:

Таблица

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

Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$$K = K_1 + K_2,$$

где:

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

Расчет повышающего коэффициента (K_2) осуществляется следующим образом:

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

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

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

где:

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

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

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

где:

Q – общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

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

$Q_{\text{стим}}$ – предельный фонд оплаты труда, который может направляться на выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам, определяется в размере не менее 15 % 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.

Приложение № 3
к положению об оплате труда
работников муниципального
казенного общеобразовательного
учреждения «Косачинская основная
общеобразовательная школа»

**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 специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития) (кроме медицинских работников) <*>	20
2	руководителям образовательных учреждений, имеющих специальные (коррекционные) классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении;	15
3	учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому больных детей-хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения)	20
4	женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов)	30
5	выплата руководителям и специалистам за работу в сельской местности	25

<*> 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 муниципального
казенного общеобразовательного учреждения «Косачинская основная
общеобразовательная школа»**

1. Настоящие виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников муниципальных образовательных учреждений, находящихся в ведении органа местного самоуправления в области образования, распространяют свое действие на работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Косачинская основная общеобразовательная школа» (далее - Порядок), регулируют отношения, возникающие между муниципальным казенным общеобразовательным учреждением «Косачинская основная общеобразовательная школа» (далее - Учреждение) и его 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. Работникам Учреждений 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);

- выплаты по итогам работы;

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

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

Виды, условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения устанавливаются в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Порядку.

5. Виды выплат должны отвечать уставным задачам Учреждения.

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

6. Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с Приложением № 2 к настоящему Порядку.

7. 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 № 3 к настоящему Порядку.

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

8. Распределение выплат стимулирующего характера производится комиссией, условия и порядок действия которой определяются локальным актом учреждения.

Руководитель Учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию комиссии по распределению стимулирующих выплат.

9. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливается как в процентах к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с учетом повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по основаниям повышения, установленным в Постановлении администрации района «Об утверждении условий, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам муниципальных образовательных учреждений, могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы», с учетом нагрузки, так и в абсолютном размере.

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

11. Учреждение применяет балльную оценку при установлении выплат стимулирующего характера, за исключением персональных выплат.

При применении балльной оценки при установлении выплат стимулирующего характера, размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения, определяется по формуле:

$$C = C \times B_i,$$

1 балла

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 (год, полугодие, квартал).

$$C = (Q - Q_{i=1}) / \text{SUM } B,$$

1 балла стимулирующих рук

π_i

где:

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

$Q_{\text{стим рук}}$ - 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.

$Q_{\text{стим}}$ не может превышать $Q_{\text{стим1}}$.

где:

$Q_{\text{стим1}}$ - предельный фонд заработной платы, который может направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера;

$Q_{\text{зп}}$ - 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;

$Q_{\text{гар}}$ - 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;

$Q_{\text{отп}}$ - 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.

где:

$Q_{\text{баз}}$ - 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;

$N_{\text{отп}}$ - среднее количество дней отпуска согласно графику отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки,

повышения квалификации работников учреждения на месяце плановом периоде согласно плану, утвержденному в учреждении;

$N_{\text{год}}$ - количество календарных дней в месяц в плановом периоде.

Приложение № 1 к Порядку

**ВИДЫ, УСЛОВИЯ, РАЗМЕР И ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ
СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, В ТОМ ЧИСЛЕ КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ
РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО
КАЗЕННОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «КОСАЧИНСКАЯ
ОСНОВНАЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА»**

Общеобразовательные учреждения (начального общего, основного общего, среднего
общего образования)

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов<*>
		наименование	индикатор	
1.Педагогическ ие работники: учитель	1.1Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	1.1.1Успешность учебной работы	Качество обученности по итогам оценочного периода согласно локальным актам учреждения	Свыше 70 %	8
			60-70%	5
	1.1.2Результативно сть, стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу обучающихся	Динамика качества обученности учащихся	Повышение качества обученности (по итогам не менее двух оценочных периодов)	5
			Стабильность (сохранение процента качества обученности по итогам не менее двух оценочных периодов)	4
	1.1.3Организация коррекционных действий	Индивидуальное сопровождение учащихся, испытывающих	Повышение успеваемости учащихся, испытывающих	5

		трудности в обучении	трудности в обучении	
	1.1.4 Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Руководство объединения педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями, методическими площадками, рабочими группами)	Проведение работы в соответствии с планом	10
		Участие в работе предметной комиссии, экспертной комиссии, психолого-медико-педагогическом консилиуме учреждения, наставническая работа	Постоянное участие в комиссиях, консилиумах, подготовка отчетной документации	10
	1.1.5 Организация проектной и исследовательской деятельности воспитанников	Участие воспитанников с проектами в конференциях разного уровня	Представление результатов проектов, исследовательских работ на конференциях разного уровня	5
			Наличие победителей и призеров	10
	1.1.6 Ведение профессиональной документации (рабочие программы, карты индивидуальных достижений)	Полнота и соответствие нормативным документам	100%	10
	1.1.7 Взаимодействие с высшими учебными заведениями	Участие школьников в олимпиадах и других конкурсных мероприятиях,	Наличие победителей	15

		организованных высшими учебными заведениями		
		Участие школьников на научно-практических конференциях организованных ВУЗами	Выступление с работой	15
	1.1.8 Сопровождение одаренных детей в образовательном процессе (подготовка к участию в олимпиадах, конкурсах конференциях, турнирах и т.д.)	Проведение занятий с участниками олимпиад, конкурсов конференций, турниров и т.д.	Мероприятие	2
		Наличие победителей, призеров, дипломатов	Внутри учреждения	2
			Муниципальные	3
			Региональные	4
			Федеральные	5
	1.1.9 Руководство и организация проектных творческих групп организация детей для успешного участия в различных творческих группах и проектах	Реализация проекта и его представление:	Класс (группа)	2
			Внутри учреждения	4
			Муниципальные	6
			Региональные	8
			Федеральные	10
		Участие в учреждения проектов	Внутри конкурса	4
			Муниципальные	6
			Региональные	8
			Федеральные	10
		Наличие проектных или творческих групп (наличие подтверждающих документов), (количество участников проектных и творческих групп – не менее 80% от общего числа обучающихся)	Внутри учреждения	2
			Муниципальные	4
			Региональные	6
			Федеральные	8
	1.1.10 Организация и	Представление результатов	Учреждение	
			Дистанционное	1

	руководство исследовательской деятельностью обучающихся (участие обучающихся в конференциях)	обучающихся на конференциях, семинарах форумах и т.д. (обязательное наличие подтверждающих документов об участии)	Очное	2
			Муниципальные	
			Дистанционное	2
			Очное	4
			Региональные	
			Дистанционное	3
			Очное	6
			Федеральные	
			Дистанционное	4
			Очное	8
		Наличие победителей и призеров:	Учреждение	
			Дистанционное	1
			Очное	2
			Муниципальные	
			Дистанционное	2
			Очное	4
			Региональные	
			Дистанционное	3
			Очное	6
			Федеральные	
	Дистанционное		4	
	Очное		8	
1.1.11 Работа с детьми из неблагополучных семей	Организация индивидуальной профилактической работы	100% посещаемость занятий	5	
		Отсутствие правонарушений среди детей из неблагополучных семей	5	
		Наличие эффективной системы профилактики	10	
		100% занятость детей из неблагополучных семей во внеурочной деятельности	5	
		Разработка и реализация проектов, направленных на профилактику семейного неблагополучия	10	
1.2 Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				

	1.2.1 Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами)	Обеспечение результативности в соответствии с планом	5
		Участие в работе психолого-медико-педагогического консилиума учреждения	Постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации	5
	1.2.2 Стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу учащихся	Участие школьников в мероприятиях различных уровней	% участвующих от общего числа обучающихся	10
		Качество обученности	средний балл по предмету (ГИА, ЕГЭ): выше районного, выше краевого, выше общероссийского	5 10 15
			По результатам итоговых работ: гуманитарные предметы на «4» и «5» - 60% и математические – 40%	15
		Участие обучающихся в конкурсах, олимпиадах различного уровня	Количество участников конкурсов – не менее 70% (от общего числа обучающихся)	5
			Количество участников олимпиад – не менее 50% (от общего числа обучающихся)	5
			Наличие призёров и победителей	10
	1.2.3 Участие в разработке и реализации	Разработка и реализация проектов и	Призовое место в конкурсе проектов и программ	10

	образовательных проектов, образовательных программ,	программ	Представление результатов работы в форме статьи, презентации выступления на форумах педагогов	10
	1.3 Выплаты за качество выполняемых работ			
	1.3.1 Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Включение современного оборудования в образовательный процесс	Использование при проведении занятий интерактивной доски, компьютерных программ, современного лабораторного и цифрового оборудования	2
		Освоение современных педагогических технологий и применение их в практике работы с детьми	Использование при организации занятий ресурсов Интернет	5
	1.3.2 Предъявление опыта организации образовательного процесса за пределами учреждения	Участие в конкурсах профессионального мастерства (в том числе дистанционных):	Призер	
			Муниципальные	10
			Региональные	15
			Федеральные	20
			Победитель	
			Муниципальные	20
			Региональные	25
			Федеральные	30
	1.3.3 Обобщение и/или тиражирование педагогического опыта	Наличие публикаций в изданиях	Внутри учреждения	2
			Муниципальные	6
			Региональные	8
			Федеральные	10
		Проведение мастер-классов (в том числе открытых уроков)	Внутри учреждения	10
			Муниципальные	15
			Региональные	25
			Федеральные	30
		Наставничество молодых педагогов	Методическое сопровождение молодого специалиста	5
		Выстраивание образовательного	Разработка и апробация	10

		процесса в соответствии с требованиями ФГОС НОО и ООО, метапредметного содержания	программ учебных предметов и внеурочной деятельности	
		Участие и в разработке и реализации проектов, программ, методических, диагностических материалов, связанных с деятельностью	Созданный проект программа, материалы внедрены в образовательную деятельность учреждения	5
	1.3.4 Организация дистанционного обучения учащихся	Наличие, стабильность состава обучающихся	Подтверждение регистрации обучающихся на сайте учреждения, реализующего программы дистанционного обучения (за одного обучающегося)	1
	1.3.5 Кураторство сайта, систем электронных журналов, дневников, баз данных	Наличие постоянно функционирующих электронных систем: сайта, электронных дневников, журналов, баз данных	Своевременность обновления, отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов, заинтересованных лиц (родителей общественности и др.)	10
	1.3.6 Работа по реализации законодательства об образовании	Обследование микроучастка на предмет выявления учащихся, подлежащих обучению	Своевременность представления отчетных документов (акты обследования и др.)	5
	1.4 Выплаты за общественно – значимую деятельность			
		1.4.1. За сложность работы с классом комплектом		10
		1.4.2. За		10

		внеурочную деятельность по предмету		
		1.4.3. Работа по подготовке учащихся к итоговой аттестации	Проведение консультаций по подготовке учащихся 9 класса к итоговой аттестации	10
		1.4.4. Дистанционное обучение учителя		10
2.Педагогические работники: педагог-психолог, социальный педагог	2.1 Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	2.1.1 Сопровождение воспитанников в образовательном процессе	Руководство-медико-психолого-педагогическим консилиумом (МППК)	Работа МППК в соответствии с планом	10
		Проведение мероприятий для родителей воспитанников	Проведение одного мероприятия	10
	2.1.2 Реализация индивидуальных профилактических программ для несовершеннолетних из неблагополучных семей	Отсутствие правонарушений среди несовершеннолетних из неблагополучных семей	100% Отсутствие правонарушений среди несовершеннолетних из неблагополучных семей	10
	2.1.3 Проведение восстановительных технологий	Реализация программ примирения	Восстановление детско-родительских отношений	10
	2.2 Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	2.2.1 Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению воспитанников	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	За участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	10
			Призовое место в конкурсе проектов и программ, получение грантов	20

			Презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов	20
		Адаптация вновь поступивших воспитанников, благоприятный психологический климат	Уменьшение числа конфликтных ситуаций среди обучающихся, воспитанников	5
	2.3 Выплаты за качество выполняемых работ			
	2.3.1 Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения воспитанников	Организация работы службы психолого-педагогического сопровождения воспитанников	Отрицательная динамика возникновения конфликтов в течение учебного года	5
	2.3.2 Создание коррекционно-развивающей образовательной среды для работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья	Разработка и реализация индивидуальной программы обучения детей с ограниченными возможностями здоровья	Реализация индивидуальных программ обучения интегрированных детей	5
		Сопровождение детей с ограниченными возможностями здоровья	Выполнение рекомендаций психолого-медико педагогического консилиума в организации образовательного процесса	5
		Включенность в общественные и внешкольные мероприятия	Количество детей с ограниченными возможностями здоровья, включенных в общешкольные мероприятия	2 за каждого обучающегося
	3 Педагог дополнительного образования, старший вожатый			
	3.1 Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	3.1.1 Руководство проектными и творческими	Руководство объединениями педагогов	Обеспечение работы в соответствии с	5

	группами, методическими объединениями, кафедрами	(проектными командами, творческими группами, методическими объединениями)	планом	
	3.1.2 Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100%	10
	3.2 Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	3.2.1 Достижение воспитанников	Участие в соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах различного уровня	% участвующих от общего числа обучающихся	10
			Призовое место	20
	3.2.2 Организация деятельности детских объединений, организаций	Постоянный состав, создание и реализация социальных проектов, программ	За каждый проект, программу	10
	3.3 Выплаты за качество выполняемых работ			
	3.3.1 Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Внедрение новых технологий форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов	10
4. Педагог-библиотекарь	4.1 Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	4.1.1 Создание системы работы по повышению мотивации воспитанников к чтению	Количество воспитанников и работников учреждения, пользующихся фондом библиотеки	80%	10
	4.1.2	Создание	Наличие	20

	Совершенствовани е информационно- библиотечной системы учреждения	программы развития информационно- библиографическо го пространства учреждения	программы развития	
	4.2 Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	4.2.1 Сохранность библиотечного фонда	Количество списываемой литературы библиотечного фонда	Менее 20% фонда	10
	4.2.2 Осуществление текущего информирования коллектива педагогов и воспитанников	Проведение уроков информационной культуры	1 раз в четверть	5
		Проведение дней информирования	1 раз в четверть	5
	4.3 Выплаты за качество выполняемых работ			
	4.3.1 Высокий уровень профессиональног о мастерства	Систематическая работа по повышению педагогического мастерства (курсы повышения квалификации, семинары, самообразование), использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Внедрение новых технологий, форм, методов, демонстрация их при проведении мастер классов, творческих отчетов	10
5. Повар	5.1 Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	5.1.1 Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзирающих органов	Отсутствие предписаний контролирующих органов	0	20
			Устранение предписаний в установленные сроки	10
	5.2 Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	5.2.1 Снижение уровня заболеваемости обучающихся, воспитанников	Снижение количества заболевших воспитанников	Отсутствие вспышек заболеваний	10

	5.3 Выплаты за качество выполняемых работ			
	5.3.1 Качество приготовленной пищи, эстетическое оформление блюд	Отсутствие жалоб, отказов детей от приема пищи	0	10
6. Дворник	6.1 Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	6.1.1 Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности	Отсутствие замечаний надзорных органов, аварий	0	30
	6.2 Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	6.2.1 Осуществление дополнительных работ	Выполнение поручений руководителя	Постоянно	30
	6.3 Выплаты за качество выполняемых работ			
	6.3.1 Обеспечение соблюдения общественного порядка и (или) пропускного режима, правил, норм, распоряжков	Отсутствие фактов нарушений общественного порядка и (или) пропускного режима, правил, норм, распоряжков	Отсутствие фактов	30
7. Подсобный рабочий	7.1 Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	7.1.1 Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности	Отсутствие замечаний надзорных органов, аварий	0	30
	7.2 Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	7.2.1 Осуществление дополнительных работ	Выполнение поручений руководителя	Постоянно	30
	7.3 Выплаты за качество выполняемых работ			
	7.3.1 Обеспечение соблюдения общественного порядка и (или) пропускного режима, правил, норм, распоряжков	Отсутствие фактов нарушений общественного порядка и (или) пропускного режима, правил, норм, распоряжков	Отсутствие фактов	30
8. Гардеробщик	8.1 Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	8.1.1 Соблюдение	Отсутствие	0	30

	санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности	замечаний надзорных органов, аварий		
	8.2 Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	8.2.1 Осуществление дополнительных работ	Выполнение поручений руководителя	Постоянно	30
	8.3 Выплаты за качество выполняемых работ			
	8.3.1 Обеспечение соблюдения общественного порядка и (или) пропускного режима, правил, норм, распоряжков	Отсутствие фактов нарушений общественного порядка и (или) пропускного режима, правил, норм, распоряжков	Отсутствие фактов	30
9 Сторож	9.1 Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	9.1.1 Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности	Отсутствие замечаний надзорных органов, аварий	0	30
	9.2 Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	9.2.1 Осуществление дополнительных работ	Выполнение поручений руководителя	Постоянно	30
	9.3 Выплаты за качество выполняемых работ			
	9.3.1 Обеспечение соблюдения общественного порядка и (или) пропускного режима, правил, норм, распоряжков	Отсутствие фактов нарушений общественного порядка и (или) пропускного режима, правил, норм, распоряжков	Отсутствие фактов	30
10 Уборщик служебных (производственных) помещений	10.1 Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	10.1.1 Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности	Отсутствие замечаний надзорных органов, аварий	0	30
	10.2 Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	10.2.1 Осуществление дополнительных работ	Выполнение поручений руководителя	Постоянно	30

	работ			
	10.3 Выплаты за качество выполняемых работ			
	10.3.1 Обеспечение соблюдения общественного порядка и (или) пропускного режима, правил, норм, распорядков	Отсутствие фактов нарушений общественного порядка и (или) пропускного режима, правил, норм, распорядков	Отсутствие фактов	30
11. Кладовщик	11.1 Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	11.1.1 Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности	Отсутствие замечаний надзорных органов, аварий	0	30
	11.2 Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	11.2.1 Осуществление дополнительных работ	Выполнение поручений руководителя	Постоянно	30
	11.3 Выплаты за качество выполняемых работ			
	11.3.1 Обеспечение соблюдения общественного порядка и (или) пропускного режима, правил, норм, распорядков	Отсутствие фактов нарушений общественного порядка и (или) пропускного режима, правил, норм, распорядков	Отсутствие фактов	30
12. Преподаватель – организатор основ безопасности жизнедеятельности	12.1 Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	12.1.1 Организация работы по соблюдению правил техники безопасности жизнедеятельности и	Проведение инструктажей с учащимися и работниками школы	Контроль за выполнением классной и школьной документации по проведению инструктажей	20
		Контроль за безопасностью в образовательном процессе оборудования, приборов, технических средств обучения	Наличие актов осмотра оборудования, приборов, технических средств обучения	20

	12.1.2 Взаимодействие с учреждениями и организациями	Разработка плана гражданской обороны учреждения	Наличие плана	30
		Организация занятий по гражданской обороне	Проведение учений 2 раза в год	20
	12.1.3 Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
13. Учитель-логопед	13.1 Достижения обучающихся, воспитанников	Участие в краевых, всероссийских, международных соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах	Процент участвующих от общего числа обучающихся (воспитанников) не менее 20%	20
	13.2 Организация работы по соблюдению правил техники безопасности жизнедеятельности	Проведение инструктажей с учащимися и работниками школы	Ведение портфолио обучающихся, воспитанников	30
		Контроль за безопасностью в образовательном процессе оборудования, приборов, технических средств обучения	Призовое место	20
	13.3 Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	13.4 Работа в	Участие в работе	Постоянное, без	10

	психолого-методико-педагогическом консилиуме учреждения		пропусков, участие в одной из комиссий, подготовка отчетной документации	
	13.5 Ведение и организация общественно-полезного труда, производственного труда	Организация общественно-полезного труда	6 часов в неделю 9 часов в неделю	10 20
	13.6 Работа с семьями обучающихся, воспитанников Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы Подготовка, участие, победы во внутришкольных, районных, краевых мероприятиях	Проведение мероприятий для родителей, семей обучающихся, воспитанников учреждения Подготовка, участие, победы во внутришкольных, районных, краевых мероприятиях	Проведение одного мероприятия	10
			Подготовка одного мероприятия	2
14. Заведующий хозяйством	14.1		Подготовка детей к участию в одном мероприятии	2
	14.2 Работа в психолого-методико-педагогическом консилиуме учреждения	Участие в работе	Участие в одном районном, краевом мероприятии	5
	14.3 Ведение и организация общественно-полезного труда, производственного труда	Организация общественно-полезного труда	Призовое место в районном, краевом мероприятии	10
	14.4 Эффективная реализация коррекционной направленности образовательного процесса	Качество успеваемости обучающихся	50 – 65%	10
	14.5 Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		65 – 80%	20

	14.6 Формирование социального опыта обучающихся, воспитанников Выплаты за качество выполняемых работ	Процент обучающихся, воспитанников из числа выпускников, продолживших обучение или трудоустроившихся Количество обучающихся, воспитанников, состоящих на внутреннем учете учреждения или на учете в группе по делам несовершеннолетних	50 – 65%	10
			65 – 80%	20
			0 – 10%	20
	14.7 Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	Разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ	Наличие лицензированной программы	30
			Призовое место в конкурсе проектов и программ	15
	14.8 Формирование социального опыта обучающихся, воспитанников Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности	Процент обучающихся, воспитанников из числа выпускников, продолживших обучение или трудоустроившихся Обеспечение учебных кабинетов, бытовых, хозяйственных и других помещений оборудованием и инвентарем, отвечающим требованиям правил и норм безопасности жизнедеятельности	Издание печатной продукции (статей), отражающей результаты работы	20
			100%	30

		и, стандартам безопасности труда		
	14.9Обеспечение сохранности имущества и его учет	Замечания по утрате и порче имущества	0	10
	14.10 Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы Оперативность работы Осуществление дополнительных работ	Своевременное обеспечение сезонной подготовки обслуживаемого здания, сооружения, оборудования и механизмов Участие в проведении ремонтных работ в учреждении		
Выполнение работ ранее установленного срока без снижения качества			10	
Своевременно, качественно			20	
15 Методист	15.1 Выплаты за качество выполняемых работ			
	15.1.1 Ресурсосбережение при выполнении работ	Осуществление рационального расходования материалов	Экономия материальных средств	20
	15.1.2 Обеспечение сохранности имущества и его учет	Осуществление рационального расходования электроэнергии	Отсутствие превышения лимитов	20
	15.1.3 Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Бесперебойная и безаварийная работа системы жизнеобеспечения	Отсутствие замечаний по бесперебойной и безаварийной работе системы жизнеобеспечения	20
	15.1.4 Оперативность работы	Качественное и своевременное проведение инвентаризации школьного имущества	Отсутствие недостачи и неустановленного оборудования	20
	15.1.5 Осуществление дополнительных работ	Укомплектованность ставок обслуживающего персонала (лаборантов, секретарей, дворников, гардеробщиков,	100%	10

		сторожей, уборщиков служебных помещений и рабочих по обслуживанию и текущему ремонту здания, сооружения и оборудования)		
15.2 Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	15.1.1 Методическое сопровождение процесса разработки, апробации и внедрения инновационных программ, технологий, методов Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы Выполнение плана методической работы Достижения педагогических кадров, участие в профессиональных конкурсах, конкурсах методических материалов, образовательных программ и т.п.	Наличие оформленных программ, технологий, методов у педагогических кадров	1	10
		Доля выполненных работ	80% 100%	5 30
		Степень участия		
			Участник	10
	15.1.2 Выплаты за качество выполняемых работ Разработка проектов, методических материалов		Призер	80
		Наличие собственных проектов, методических материалов		
			1	50
	15.1.3 Выплаты за		Более 1	100

	интенсивность и высокие результаты работы			
	15.1.4 Описание педагогического опыта	Количество изданных публикаций, представленных в профессиональных средствах массовой информации	1	50
	15.1.5 Достижения педагогических кадров, участие в профессиональных конкурсах, конкурсах методических материалов, образовательных программ и т.п. Организация повышения профессионального мастерства педагогов	Степень участия Проведение мастер-классов для педагогов по трансляции методов, форм, технологий	2 раза в год	20
			1 раз в квартал	15
	15.1.6 Выплаты за качество выполняемых работ		2 раза в квартал	50
16. Воспитатель ГКПД	16.1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	16.1.1 Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100%	10
	16.1.2. Обеспечение занятости детей	Проведение с детьми занятий, приобщение к труду, привитие им санитарно-гигиенических навыков	постоянно	5
	16.1.3. Организация работы по укреплению здоровья воспитанников	Ежедневное проведение закаляющих процедур, соблюдение	Отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения,	5

		температурного, светового режима	надзорных органов	
	16.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	16.2.1.Участие в инновационной деятельности	Разработка и внедрение авторских программ воспитания	Наличие авторской программы воспитания	30
	16.2.2.Организаци и здоровье сберегающей воспитывающей среды	Отсутствие травм, несчастных случаев	0	5
	16.2.3.Эффективность работы с родителями	Наличие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	5
			Высокий уровень решения конфликтных ситуаций	10
		Посещаемость детей	Не менее 80%	10
	16.2.4Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	постоянно	10
	16.3. Выплаты за качество выполняемых работ			
	16.3.1Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	Выстраивание воспитательного процесса в соответствии с программой воспитания коллектива детей, проведение уроков высокого качества	Отсутствие замечаний администрации учреждения	10
		Участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении открытых занятий, творческих отчетов	20

<*> исходя из 100-балльной системы

Размер персональных выплат работникам муниципальных образовательных учреждений, находящихся в ведении органа местного самоуправления в области образования

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Предельный размер к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы
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 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», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения;	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения;	30%
	с выше 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	выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы осуществляются:	
	- учителям и иным педагогическим работникам за проверку письменных работ во всех учреждениях (пропорционально нагрузке):	

	истории, биологии и географии	5%
	физики, химии, иностранного языка	10%
	математики	15%
	русского языка и литературы	15%
	начальных классов	15%
	- учителям работникам за классное руководство, <*>	2700 руб.
	- учителям и иным педагогическим работникам за заведование элементами инфраструктуры <***>:	
	кабинетами, лабораториями	10%
	учебно-опытными участками, мастерскими, и спортивными залами	20%
3	специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с муниципальными бюджетными и казенными образовательными учреждениями либо продолжающим работу в образовательном учреждении. Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения	20%

<*> 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).

<*>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.

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

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.

РАЗМЕР
ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ РАБОТНИКАМ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
УЧРЕЖДЕНИЙ, НАХОДЯЩИХСЯ В ВЕДЕНИИ МЕСНОГО ОРГАНА САМОУПРАВЛЕНИЯ В ОБЛАСТИ
ОБРАЗОВАНИЯ

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельный размер баллов
	наименование	индикатор	
Степень освоение выделенных бюджетных средств	%освоения	90% выделенного объема средств	25
	выделенных бюджетных средств	95% выделенного объема средств	50
Объем ввода законченных ремонтом 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
Выполнение функций руководителя ППЭ, организатора в аудиториях ППЭ, организатора в вне аудитории ППЭ,	Задание выполнено	В объеме ____ часов, без замечаний	0,5 балла за 1 час

ассистента (для детей с ограниченными возможностями здоровья), технического специалиста ППЭ на ЕГЭ			
Выполнение функций руководителя ППЭ, организатора в аудиториях ППЭ, организатора в вне аудитории ППЭ, ассистента (для детей с ограниченными возможностями здоровья), технического специалиста ППЭ на основном государственном экзамене в 9 классах	Задание выполнено	В объёме ____ часов без замечаний	0,5 балла за 1 час

**ВИДЫ ВЫПЛАТ
СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, РАЗМЕР И УСЛОВИЯ
ИХ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ, КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ
И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЙ ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ
(ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ)**

общеобразовательные учреждения
(начального общего, основного общего, среднего общего образования)

Должности	Критерии оценки результативности и качества деятельности образовательных учреждений	Условия		Предельный размер выплат к окладу, (должностному окладу), ставке заработной платы
		Наименование	Индикатор	
1	2	3	4	5
1. Руководитель учреждения (заместитель)	1.1 Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	1.1.1 Создание условий для осуществления образовательного процесса	Материально-техническая, ресурсная обеспеченность образовательного процесса	В соответствии с лицензией	15%
		Обеспечение санитарно-гигиенических условий образовательного процесса; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	Отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	15%
		Укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав	Положительная динамика аттестации педагогических кадров на квалификационную категорию	10%
		Эффективность финансово-экономической деятельности	Исполнение бюджетной сметы, плана финансово-хозяйственной деятельности	15%
			Своевременность и качественное проведение текущих и капитальных ремонтов	10%
			Обеспечение жизнедеятельности учреждения в соответствии с	5%

			нормами	
	1.1.2 Сохранение здоровья учащихся в учреждении	Организации обеспечения учащихся горячим питанием	Отсутствие жалоб	5%
		Создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья учащихся, воспитанников	Отсутствие динамики увеличения числа хронических и сезонных заболеваний воспитанников	10%
	1.1.3 Создание условий для занятия физической культурой и спортом	Доля обучающихся, занимающихся в школьном спортивном клубе	Доля обучающихся 30-50% от общего количества учащихся школы	10%
		Доля обучающихся, участвующих в спортивно - массовых мероприятиях «Школьная спортивная лига», «Президентские состязания»	Не ниже 90%	10%
		Создание условий для детей, отнесенных по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, с ограниченными возможностями здоровья, для занятия физической культурой	100%	10%
1.2 Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	1.2.1 Обеспечение качества образования в учреждении	Показатели качества по результатам итоговой аттестации выпускников, контрольных срезов, итоговых контрольных работ (ГИА, ЕГЭ)	Средний балл по предмету не ниже 50%	15%
		Инновационная деятельность, ведение экспериментальной работы, создание методической площадки на базе образовательного учреждения	Участие в конкурсах инновационных учреждений, участие педагогов в профессиональных конкурсах	5%
			Победы в конкурсах инновационных учреждений, победы педагогов в профессиональных конкурсах	10%
		Достижения обучающихся, воспитанников в олимпиадах, конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях	Наличие призеров и победителей	15%
		Отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися, воспитанниками	0	5%

	1.2.2 Сохранность контингента обучающихся, воспитанников	Наполняемость классов в течение года в соответствии с планом комплектования	Движение учащихся в пределах 1 – 2% от общей численности	15%
	1.3 Выплаты за качество выполняемых работ			
	1.3.1 Эффективность управленческой деятельности	Обеспечение государственно-общественного характера управления в учреждении	Наличие и функционирование в учреждении органа государственно-общественного управления	15%
		Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	0	10%
		Отсутствие нарушений трудового законодательства	0	5%
	1.3.2 Управленческая культура	Качество владения управленческими функциями (аналитические документы, обоснованность и реализация программ, проектов, планов, системность контроля, своевременность коррекции, согласованность руководства, четкость организации)	Наличие программ, планов и аналитических документов по их реализации	10%
		Эффективность реализуемой кадровой политики	Оптимальность штатного расписания, стабильность кадрового состава	5%
		Наличие действующей системы непрерывного профессионального развития педагогических кадров	Доля педагогических кадров, повышающих квалификацию (1 раз в 3 года в объеме не менее 108 часов) не ниже 60%	5%

Приложение № 6
к примерному положению об оплате
труда работников муниципального
казенного общеобразовательного
учреждения «Косачинская основная
общеобразовательная школа»

**РАЗМЕР ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ
РУКОВОДИТЕЛЯМ (ЗАМЕСТИТЕЛЯМ) ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
УЧРЕЖДЕНИЙ РАЙОНА**

№ п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу)
1	опыт работы в занимаемой должности <*>:	
2	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%
3	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», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения;	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения;	30%
4	с выше 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%
5	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 учреждениями образования	20%

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

Приложение № 7
к примерному положению об оплате труда
работников муниципального казнного
общеобразовательного учреждения
«Косачинская основная
общеобразовательная школа»

**РАЗМЕР ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ РУКОВОДИТЕЛЯМ
(ЗАМЕСТИТЕЛЯМ) МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ**

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке
	наименование	индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	Процент освоения выделенных бюджетных средств	от 98% до 99% от 99,1% до 100%	70% 100%
Проведение ремонтных работ	Текущий ремонт Капитальный ремонт	выполнен в срок качественно, в полном объеме	25% 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 федеральные межрегиональные региональные внутри учреждения	100% 90% 80% 70% 60%