

Принято: общим собранием трудового
коллектива МБОУ «Суховская СОШ № 3»
Протокол № 3 от 24.08.2022 г.

Утверждаю:
Директор МБОУ «Суховская СОШ № 3»
Приказ от 24.08.2022 г. № 89/1
/П.А. Никитин/



**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА
РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО
БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ «СУХОВСКАЯ СРЕДНЯЯ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 3»**

с. Сухово, 2022

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Сивохинская средняя общеобразовательная школа № 5» (далее – Положение), разработано на основании Решения Тасеевского районного Совета депутатов от 20.07.2011 № 11 «Об утверждении Положения о новых системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений», регулирующее порядок оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных общеобразовательных учреждений (начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования), дошкольных образовательных учреждений, учреждений дополнительного образования, подведомственных управлению образования администрации Тасеевского района (далее - учреждения) по виду экономической деятельности "Образование", постановлений администрации Тасеевского района от 18.06.2018 г. № 383 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных управлению образования администрации Тасеевского района» и от 27.04.2022 г № 231 «О внесении изменений в постановление администрации Тасеевского района от 18.06.2018 № 383 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных отделу образования администрации Тасеевского района»

1.2. Настоящее Положение распространяется на МБОУ «Суховская СОШ № 3», подведомственное отделу образования администрации Тасеевского района.

1.3. Система оплаты труда работников учреждений включает в себя следующие элементы оплаты труда:

- минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

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

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

1.2. Повышающие коэффициенты к минимальному окладу (должностному окладу) для педагогических работников устанавливаются в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

2. Выплаты компенсационного характера.

2.1. Работникам учреждений устанавливаются 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);

- выплаты за работу в сельской местности;

- доплата за ненормированный рабочий день.

2.2. 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 Российской Федерации.

2.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями производятся на основании статьи 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.4. 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 за каждый час работы в ночное время.

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.

2.5. Выплаты за работу в сельской местности производятся в размере 25% оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов.

2.6. Доплата за ненормированный рабочий день производится в размере 15% оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов.

3. Выплаты стимулирующего характера.

3.1. 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.

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

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

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

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- персональные выплаты (с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, в целях повышения уровня оплаты труда молодых специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты, обеспечения краевой выплаты.

- выплаты по итогам работы.

3.4. Виды, условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения устанавливаются в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению по предоставленной информации в письменной или в устной форме заместителем директора по учебно-воспитательной работе и заместителем директора по воспитательной работе.

3.5. Виды выплат должны отвечать уставным задачам учреждения. Выплаты стимулирующего характера максимальным размером не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

3.6. 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 Примерному положению.

3.7. При выплатах по итогам работы учитываются:

- объем освоения выделенных бюджетных средств;

- объем ввода законченных ремонтов объектов;

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

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

-достижение высоких результатов в работе за определенный период;

-участие в инновационной деятельности;

-участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы работникам учреждений устанавливается в соответствии с приложением № 6 к настоящему Положению. Максимальным размером выплаты по итогам работы не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

3.8.Руководитель учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию общественного совета учреждения.

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

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

3.11. При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат) учреждения применяют балльную оценку. Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения, определяется в соответствии с приложением № 7 к настоящему Положению.

3.12. Персональные выплаты в целях обеспечения региональной выплаты производятся работникам учреждения, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) ниже размера заработной платы, установленного Решением Тасеевского районного Совета депутатов от 20.07.2011 № 11 «Об утверждении Положения о новых системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений» для расчета региональной выплаты (далее - размер заработной платы, установленный для расчета региональной выплаты), в размере, определяемом как разница между размером заработной платы, установленным для расчета региональной выплаты, и величиной месячной заработной платы конкретного работника учреждения при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

Работникам учреждения, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы, установленный для расчета региональной выплаты, исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом как разница между размером заработной платы, установленным для расчета региональной выплаты, исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной месячной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

При расчете персональных выплат в целях обеспечения региональной выплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника учреждения с учетом персональных выплат в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) (в случае ее осуществления).

Персональные выплаты в целях обеспечения региональной выплаты включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной выплаты к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или выплате за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

III. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

1. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, определяемые в соответствии с настоящим Положением. 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 приложением № 8 к настоящему Положению. Группа по оплате труда руководителей учреждений определяется на основании объёмных показателей, характеризующих работу учреждения, а также иных показателей, учитывающих численность работников учреждения, наличие структурных подразделений, техническое обеспечение учреждения и другие факторы в соответствии с приложением № 9 к настоящему Положению.

Руководителю учреждения группа по оплате труда руководителей учреждений устанавливается учредителем и определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объёмных показателей за предшествующий год или плановый период.

2. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала определяется в соответствии с приложением № 10 к настоящему Положению. Размеры должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливается руководителем учреждения на 10-30% ниже размеров должностного оклада руководителя учреждения.

3. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру 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.

4. Предельное количество должностных окладов руководителей учреждений, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, составляет 5 должностных окладов руководителей учреждений в год с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителю учреждения может направляться на стимулирование труда работников учреждения. Направление указанных средств на иные цели осуществляется по согласованию с Финансовым управлением администрации Тасеевского района.

4.1. Должностные оклады 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 с количеством учащихся до 80 (в городах и поселках - до 100 человек);

3 часа в день - заведующим дошкольными образовательными учреждениями с 1 - 2 группами.

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.

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

при высшей квалификационной категории - на 20%;

при первой квалификационной категории - на 15%.

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

5. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю учреждения осуществляется ежеквартально (или ежемесячно) с учетом мнения рабочей группы по установлению стимулирующих выплат, образованной управлением образования администрации Тасеевского района (далее - рабочая группа).

5.1. Управление образования администрации Тасеевского района представляет в рабочую группу аналитическую информацию о показателях деятельности учреждения, в том числе включающую информацию органов самоуправления образовательного учреждения, в том числе общественных советов образовательного учреждения, являющуюся основанием для премирования руководителя учреждения.

5.2. Руководитель учреждения имеют право присутствовать на заседании рабочей группы и давать необходимые пояснения.

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

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

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров определяются согласно приложению № 11 к настоящему Положению.

Размер персональных выплат руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру определяется согласно приложению № 12 к настоящему Положению.

При выплатах по итогам работы учитываются:

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

размер выплат по итогам работы руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру определяется согласно приложению № 13 к настоящему Положению.

7. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются на срок не более трёх месяцев в процентах от должностного оклада.

8. Персональные выплаты руководителю учреждения устанавливаются по решению отдела образования администрации Тасеевского района на срок не более 1 года.

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

10. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом руководителя Учреждения.

11. Часть средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляется на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения с учетом недопущения превышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, предназначены для усиления заинтересованности руководителя учреждения в повышении результативности профессиональной деятельности, своевременном исполнении должностных обязанностей.

Предельный размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, устанавливается в процентах от размера доходов, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, в отчетном квартале, с учетом

следующих критериев оценки результативности и качества труда руководителя учреждения и выплачиваются ежемесячно:

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельный размер (%) от доходов, полученных учреждением от приносящей доход деятельности
	наименование	индикатор	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
доход, полученный учреждением от приносящей доход деятельности	доля доходов учреждения от приносящей доход деятельности в отчетном квартале к объему средств, предусмотренному на выполнение государственного задания	от 1% до 15,9%	0,5
		от 16% до 25,9%	1,0
		от 26% до 30,9%	1,5
		от 31% и выше	2,0

IV. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

Оплата труда работников, руководителя, заместителей руководителя и главному бухгалтеру учреждения за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, осуществляется в общем порядке, установленном действующим законодательством.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Сивохинская средняя общеобразовательная
школа № 5»,

Минимальные размеры окладов (должностных окладов),
Ставок заработной платы работников учреждений

1. Профессиональная квалификационная группа должностей
работников образования

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
-		3621
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень		3813 <*>
2 квалификационный уровень		4231
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6225
	при наличии высшего профессионального образования	7120
2 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6547
	при наличии высшего профессионального образования	7456

3 уровень	квалификационный	при наличии среднего профессионального образования	7171
		при наличии высшего профессионального образования	8168
4 уровень	квалификационный	при наличии среднего профессионального образования	7847
		при наличии высшего профессионального образования	8942

<*> Для должности «младший воспитатель» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 3964,00 руб., для должности «дежурный по режиму» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 5381,00 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	3813
2 квалификационный уровень	4022
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	4231
2 квалификационный уровень	4650
3 квалификационный уровень	5109

4 квалификационный уровень	6448
5 квалификационный уровень	7283
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	4650
2 квалификационный уровень	5109
3 квалификационный уровень	5608
4 квалификационный уровень	6742
5 квалификационный уровень	7871
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	8460
2 квалификационный уровень	9801
3 квалификационный уровень	10554

3. Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	
	4231
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и	

кинематографии ведущего звена»		
	при наличии среднего профессионального образования	5109
	при наличии высшего профессионального образования	6448

4.Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	3275
2 квалификационный уровень	3433
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	3813
2 квалификационный уровень	4650
3 квалификационный уровень	5109
4 квалификационный уровень	6154

5. 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	9302
2 квалификационный уровень	9999
3 квалификационный уровень	10787

6. Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами

Должность	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Заведующий библиотекой	7871
Художественный руководитель	8057
Специалист по охране труда	4650
Специалист по охране труда II категории	5109
Специалист по охране труда I категории	5608

Приложение № 2
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Сивохинская средняя общеобразовательная
школа № 5»

Условия,
при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам бюджетных образовательных учреждений, подведомственных отделу образования администрации Тасеевского района, могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы

1. Условия установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных отделу образования администрации Тасеевского района (далее - учреждения), выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (далее - условия) применяются для установления 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 и медицинских 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 положением об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных отделу образования администрации Тасеевского района;

K - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 5 настоящих условий.

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 и медицинских работников по следующим основаниям:

№ п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Предельное значение повышающего коэффициент %
1.	За наличие квалификационной: 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; для учреждений среднего профессионального образования;	35%

для педагогических работников дошкольных образовательных учреждений;	20%
для педагогических работников учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	50%
для педагогических работников прочих образовательных учреждений.*	50%
	20%

5.1 * Определить следующие условия установления повышающего коэффициента:

коэффициент устанавливается всем педагогическим работникам учреждения в одинаковом размере;

коэффициент устанавливается в случае, если доля стимулирующих выплат педагогических работников за качество и результаты труда превышает 25% от общего фонда оплаты труда.

Расчет повышающего коэффициента (k) в конкретном учреждении осуществлять следующим образом:

если доля стимулирующих выплат педагогических работников без учета персональных выплат < 25%, то $k = 0\%$,

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

$$k = Q_1 / Q_{\text{окл}} * 100\%,$$

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

$Q_{\text{окл}}$ – объем средств, предусмотренный на выплату минимальных окладов (должностных окладов) 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, компенсационных выплат, персональных стимулирующих выплат;

$Q_{\text{стим}}$ – предельный фонд оплаты труда, который может направляться на стимулирующие выплаты 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, то повышающий коэффициент устанавливается в размере предельного значения

Приложение № 3
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Сивохинская средняя общеобразовательная
школа № 5»,

**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) (в том числе с задержкой психического развития), (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)	20
5.	Женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов).	30
6.	Водителям легковых автомобилей за ненормированный рабочий день	25
7.	За ненормированный рабочий день (за исключением водителей легковых автомобилей)	15
8.	Выплата специалистам за работу в сельской местности	25

<*> Компенсационные выплаты рассчитывать от оклада (должностного оклада) 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.

Приложение № 4

к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения «Сивохинская средняя общеобразовательная школа № 5»

«Виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения» (выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ)

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников гимназии	Условия		Предельное число баллов <*>	Период, на который устанавливается выплата	
		наименование	индикатор			
1	2	3	4	5	6	
Педагогические работники:						
учитель						
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач						
Организация проектной и исследовательской деятельности обучающихся	Участие обучающихся в конференциях разного уровня	Представление результатов на конференциях разного уровня, в т.ч.: международный и федеральный уровень; краевой уровень; муниципальный уровень; уровень образовательного учреждения				на месяц
		5 (за одного учащегося) 4 (за одного учащегося) 3 (за одного учащегося) 2 (за одного учащегося)				
		Наличие победителей и призеров, в т.ч.: международный и федеральный уровень; краевой уровень; муниципальный уровень; уровень образовательного учреждения.				на месяц
				15 (за одного учащегося) 10 (за одного учащегося) 5 (за одного учащегося) 2 (за одного учащегося)		

Реализация ФГОС нового поколения	Освоение инновационных технологий и их применение в практике работы с детьми	Использование при проведении занятий интерактивной доски, компьютерных программ, современного лабораторного оборудования, проведение внеурочных занятий с детьми	15	на месяц
Создание творческой образовательной среды для работы с одаренными школьниками	Руководство организацией программ и проектов, исследований	Руководство объединениями учащихся, творческими группами учащихся, научными обществами учащихся, учебно-исследовательскими лабораториями Реализация утвержденной программы работы с одаренными детьми	10 за единицу 5 за единицу	на квартал
Подготовка обучающихся к успешному прохождению промежуточной и государственной итоговой аттестации		Проведение консультаций и дополнительных занятий, в т.ч.: по подготовке к ЕГЭ; по подготовке к ОГЭ; по подготовке к ИКР, ВПР; по подготовке к промежуточной аттестации.	6 (за одного учащегося) 4 (за одного учащегося) 4 (за одного учащегося) 2 (за одного учащегося)	на месяц
Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы, классные журналы, дневники учащихся)	Полнота и соответствие нормативным документам	100% (на основании предоставленной информации в устной форме заместителя директора по УВР по проверке документации)	10	на месяц
Участие в подготовке и проведении ГИА (ОГЭ, ЕГЭ)		Учитывая сложность и большую ответственность	30	на год
Выполнение иных сложных и важных работ		Учитывая сложность и большую ответственность	10	на месяц
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Стабильность и рост качества обучения, положительная	Участие школьников в мероприятиях различного	% участвующих от общего числа обучающихся от 50% до 100%	20 15	на месяц

динамика индивидуального прогрессу обучающихся	по уровня	от 40% до 49% от 30% до 39% от 20% до 29% от 10% до 19% менее 10%	10 5 3 2	на четверть и по факту в рамках контроля
	Качество успеваемости (по результатам итоговых контрольных работ, контрольных срезов в формате ИКР, ВПР ОГЭ, ЕГЭ)	Высокий уровень (выше показателя по учреждению) <input type="checkbox"/> средний уровень (на уровне среднего показателя по учреждению) соответствует уровню успеваемости учащихся	15 10 5	
	Качество успеваемости (по результатам итоговых контрольных работ, ИКР и ВПР; ГИА (ОГЭ, ЕГЭ))	Высокий уровень (выше показателя по муниципальному образованию) <input type="checkbox"/> средний уровень (на уровне среднего показателя по муниципалитету) соответствует уровню успеваемости учащихся	30 15 5	
	Участие курируемых учащихся в краевых, всероссийских, международных соревнованиях, научно-практических конференциях, конкурсах	Документально подтвержденное участие в мероприятии краевого перечня	10 за одно мероприятие	на месяц
		Ведение портфолио учащихся	3 за одного учащегося	на месяц
		Наличие призеров и победителей	10 за одного учащегося	на месяц
Достижения обучающихся	Участие учащихся в различных уровнях «Всероссийской олимпиады школьников»	Наличие призеров и победителей школьного уровня олимпиады	2 (за одного победителя или призера)	на месяц
		Наличие призеров и победителей муниципального уровня олимпиады	5 (за одного победителя или призера)	на месяц

		Наличие призеров и победителей краевого уровня олимпиады	на месяц
Участие в разработке и реализации проектов, программ, содержания деятельности связанных с работой с одаренными детьми	Разработка и реализация проектов и программ, содержания деятельности	Наличие призеров и победителей всероссийского уровня олимпиады	на месяц
	Призовое место в конкурсе проектов и программ: муниципальный уровень краевой уровень федеральный уровень	5 10 20	на месяц
	Опубликованная статья, (иная принятая форма представления) на педагогических форумах, в том числе, в сети Интернет. Наличие публикаций, личных сайтов, блогов педагогов.	10 (за единицу)	на месяц
	Участие в муниципальных и краевых мероприятиях для одаренных детей	5 (за одно мероприятие)	на месяц
Выплаты за качество выполняемых работ			
Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Освоение информационных технологий и их применение в практике работы с детьми	Использование при проведении занятий интерактивной доски, компьютерных программ по созданию презентаций и публикаций, современного лабораторного оборудования, инновационных УМК, по определению Управляющего совета (иного органа управления учреждением)	на квартал
Выстраивание образовательного процесса в соответствии с программой надпредметного содержания	Выстраивание образовательного процесса с учетом запросов одаренных детей	Наличие программы	на квартал
Освоение и использование современных образовательных	использование проектных, исследовательских, ИКТ, ИОСО и других развивающих образовательных технологий в	Участие учащихся в краевых круглогодичных интенсивных школах интеллектуального роста	на квартал
		Обобщение и представление опыта, открытые мероприятия, публикации.	на квартал
		5 (за одного учащегося)	на месяц
		20	на месяц

технологий, в процессе обучения предмету и в воспитательной работе	процессе обучения предмету и в воспитательной работе				
	Использование МТБ кабинета, спортзала, мастерской для повышения качества образования учащихся	100% (на основании предоставленной информации в устной форме заместителя директора по УВР)	5		на месяц
	Наставничество	Оказание методической помощи молодым специалистам	10		на месяц
	Работа с родителями	Отсутствие жалоб и обращений родителей на неправомерные действия учителя	5		на месяц
		Проведение индивидуальных бесед с целью повышения качества обученности детей по предмету	5		на месяц
Создание коррекционно-развивающей 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	10		на квартал
	Сопровождение детей с ограниченными возможностями здоровья	Выполнение рекомендаций психолого-медико-педагогического консилиума в организации образовательного процесса	10		на месяц
	Включённость детей с ОВЗ в общешкольные и внешкольные мероприятия	Количество детей с ограниченными возможностями здоровья, включённых в общешкольные мероприятия	5 за каждого обучающегося		на месяц
	Критерии оценки результативности профессиональной деятельности классных руководителей				
Позитивные результаты классного руководителя	Выполнение плана воспитательной работы	100% (на основании предоставленной информации в устной форме заместителя директора по ВР по проверке документации)	5		на месяц
	Наличие системы воспитательной работы, воспитательной работы, индивидуальное мастерство	Наличие системы воспитательной работы, коллективный и творческий характер воспитательных дел, их комплексность	10		на год
	Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения количества правонарушений общественного порядка учащихся класса	Отсутствие правонарушений общественного порядка учащихся класса	3		на квартал
	Отсутствие или положительная динамика в сторону	Отсутствие пропусков занятий без уважительных причин	4		на месяц

уменьшения количества пропусков занятий без уважительных причин	Коллективные достижения обучающихся в социально значимых проектах, акциях и др.	Представление результатов на:			
		- международный и федеральный уровень	10	на год	
		- краевой уровень	8		
		- муниципальный уровень	6		
	Зафиксированное участие класса в жизни местного социума	Подготовка документов на питание	уровень образовательного учреждения	2	
				5	на квартал
	Охват учащихся кружковой работой (кружки, студии, секции, творческие объединения)	% участвующих от общего числа обучающихся	от 50% до 100%	3	на полугодие
			от 40% до 49%		
			от 30% до 39%		
			Представление результатов на:		
Коллективные достижения обучающихся в спортивных соревнованиях, днях здоровья, туристических слётах	Представление результатов на:	- международный и федеральный уровень	10	на квартал	
		- краевой уровень	8		
		- муниципальный уровень	6		
		- уровень образовательного учреждения	3	на месяц	
Посещаемость родителями общеобразовательных и классных родительских собраний	% посещаемости от общего числа	от 90% до 100%	4	на квартал	
		от 75% до 89%	2		
Признание высоких профессиональных достижений классного руководителя	Результативное зафиксированное участие в конкурсах профессионального мастерства	Представление результатов на:			
		- международный и федеральный уровень	10	на год	
		- краевой уровень	8		
		- муниципальный уровень	6		
Результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях	уровень образовательного учреждения	- участие	4		
		Представление результатов на:	2		
уровень образовательного учреждения	Представление результатов на:	- международный и федеральный уровень	10	на год	
		- краевой уровень	8		
		- муниципальный уровень	6		
		- уровень образовательного учреждения	4	на квартал	
уровень образовательного учреждения	уровень образовательного учреждения	- участие	2		
		Представление результатов на:			

			мероприятия)			
	Участие в мероприятии краевого перечня	Участие в мероприятии краевого перечня	Документально подтвержденное участие	20 за одно мероприятие	на месяц	
	Участие курируемых учащихся в краевых, всероссийских, международных соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах	Ведение портфолио учащихся	Наличие портфолио	3 за одного учащегося	на месяц	
	Организация деятельности детских объединений, организаций	Постоянный состав, создание и реализация социальных проектов, программ	Отчет о проведенных мероприятиях, проектах (включая фотоаграфии, отзывы учащихся и другие материалы). При долгосрочных проектах отчет по промежуточным результатам	20 (за каждый)	на квартал	
Выплаты за качество выполняемых работ						
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Освоение инновационных технологий и их применение в практике работы с детьми	Использование при проведении занятий интерактивной доски, компьютерных программ, современного лабораторного оборудования, инновационных УМК, по определению Управляющего совета (иного органа управления учреждением)	10 (за хотя бы одну единицу)	на квартал	
		Выстраивание образовательного процесса с учетом запросов одаренных детей	Участие учащихся в краевых круглогодичных интенсивных школах интеллектуального роста	5 (за одного учащегося)	на квартал	
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач						
Педагогические работники: преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Организация работы по соблюдению правил техники безопасности жизнедеятельности	Проведение инструктажей с учащимися и работниками школы	Контроль за ведением классной и школьной документации по проведению инструктажей	20	на месяц	
		Контроль за безопасностью в образовательном процессе оборудования, приборов, технических	Наличие актов осмотра оборудования, приборов, технических средств обучения	20	на месяц	

	средств обучения					
Взаимодействия с учреждениями и организациями	Разработка плана гражданской обороны учреждения	Наличие плана	30		на год	
	Организация занятий по гражданской обороне	Проведение учений 2 раза в год	20		на полугодие	
	Руководство учебными пятидневными сборами с учащимися 10 класса	Один раз в год	30		на год	
	Выполнение иных сложных и важных работ	Учитывая сложность и большую ответственность	10		на год	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы						
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		на месяц	
			30		на месяц	
			20 за 1 уч-ся		на месяц	
					на год	
	Участие в учебных пятидневных сборах учащихся 10 класса: - % участвующих от общего числа обучающихся - призовое место		10			
			10 за 1 уч-ся			
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач						
Педагогические работники: старший вожатый, музыкальный руководитель, педагог-	Руководство проектными и творческими группами, методическими объединениями	Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями)	Обеспечение работы в соответствии с планом	20		на месяц

организатор, по инструктор труду, концертмейстер, тренер-преподаватель,	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	Полнога и соответствие нормативным регламентирующим документам	100%	20	на месяц
	Выполнение иных сложных и важных работ		Учитывающая сложность и большую ответственность	20	на месяц
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Достижения воспитанников	Участие в соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах различного уровня	% участвующих от общего числа обучающихся		20	на месяц
Организация деятельности детских объединений, организаций	Постоянный состав, создание и реализация социальных проектов, программ	Призовое место		20	на месяц
		За каждый проект, программу		20	по факту
Выплаты за качество выполняемых работ					
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		20	по факту
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач					
Сопровождение воспитанников в образовательном процессе	Руководство психолого-медико - педагогическим консилиумом (ПМПК)	Работа МППК в соответствии с планом		20	на квартал
Выполнение иных сложных и важных работ	Проведение мероприятий для родителей воспитанников	Проведение одного мероприятия		10	на месяц
		Учитывающая сложность и большую ответственность		10	на месяц
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
Эффективность методов и способов	Участие в разработке и реализации проектов, связанных с	За участие в разработке и реализации проектов, связанных с		30	на год

	работы по педагогическому сопровождению воспитанников	программ, связанных с образовательной деятельностью	образовательной деятельностью		
		деятельностью	Призовое место в конкурсе проектов и программ, получение гранта	20	на год
		Адаптация вновь поступивших воспитанников, благоприятный психологический климат	Презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов	20	на год
			Уменьшение числа конфликтных ситуаций среди обучающихся, воспитанников	30	на месяц
Выплаты за качество выполняемых работ					
	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	30	на месяц
		Наставничество	Оказание методической помощи молодым специалистам	20	на месяц
Педагогические работники: воспитатель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Отсутствие самовольных уходов воспитанников	Отсутствие поданных заявлений в органы внутренних дел по розыску воспитанников	0	20	на месяц
	Отсутствие правонарушений, совершенных воспитанниками	Отсутствие воспитанников, состоящих на учете в органах внутренних дел, комиссии по делам несовершеннолетних и защите прав	0	20	на месяц
	Привитие норм и правил совместного проживания воспитанников (поведения и общения)	Отсутствие случаев нарушения дисциплины	0	20	на месяц

Выполнение иных сложных и важных работ		Учитывая сложность и большую ответственность	10	на месяц
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Достижения воспитанников	Участие в краевых, всероссийских, международных соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах	Процент участвующих от общего числа обучающихся	30	
			30	
	Призовое место		20	
Организацию здоровьесберегающей воспитывающей среды	Отсутствие травм, несчастных случаев, вредных привычек у воспитанников		20	
Эффективность работы по созданию коллектива	Социально – психологический климат в коллективе, способствующий мотивации к обучению, эффективному разрешению конфликтов, адекватной самооценке	Высокие показатели обучения воспитанников, отсутствие конфликтов	20	
Выплаты за качество выполняемых работ				
Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Выстраивание воспитательного процесса в соответствии с программой воспитания коллектива воспитанников	Наличие программы воспитания	30	на год
			20	на год
	Участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного в своей повседневной деятельности	Внедрение новых технологических форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов		
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Создание системы работы по повышению мотивации обучающихся к чтению	Количество обучающихся и работников учреждения, пользующихся фондом библиотеки	Более 80%	30	на квартал
Работа с обучающимися, родителями	Проведение внеклассных мероприятий	Проведение одного мероприятия	20	на месяц

Заведующий библиотекой, библиотечкарь

документации	регламентирующей документации	100%	30	на квартал
Выполнение иных сложных и важных работ	Подготовка заявки на учебники	Учитывая сложность и большую ответственность	20	на месяц
	Подготовка котрактов на учебники с поставщиками (издательствами)	Учитывая сложность и большую ответственность	20	на месяц
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Сохранность библиотечного фонда гимназии	Количество списываемой литературы библиотечного фонда	Менее 20% фонда	30	на год
Подготовка, участие, победы во внутришкольных, районных, краевых мероприятиях	Участие в внутришкольных, городских, краевых, федеральных конкурсах, проектах, конференциях	Подготовка детей к одному мероприятию. Списки участников.	5	на месяц
	Призовое место в гимназических, городских, краевых, федеральных конкурсах, проектах, конференциях	Списки победителей, грамоты лауреатов, призеров	10	на месяц
Выплаты за качество выполняемых работ				
Высокий уровень профессионального мастерства	Использование проектных, исследовательских, ИКТ и других развивающих технологий в образовательном процессе	Обобщение и представление опыта, открытые мероприятия, публикации.	20	на месяц
	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	Разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ	20	на месяц
Создание коррекционно-развивающей образовательной среды для работы с детьми с	Разработка и реализация индивидуальной программы обучения детей с ограниченными возможностями здоровья	Реализация индивидуальных программ обучения интегрированных детей	10	на квартал

	ограниченными возможностями здоровья	Сопровождение детей с ограниченными возможностями здоровья	Выполнение рекомендаций психолого-медико-педагогического консилиума в организации образовательного процесса	10	на месяц
	ограниченными возможностями здоровья	Включённость в общешкольные и внешкольные мероприятия	Количество детей с ограниченными возможностями здоровья, включённых в общешкольные мероприятия	5 за каждого обучающегося	на месяц
Административно-вспомогательный персонал: специалист по кадрам, лаборант, инженер по ТБ,	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	Выполнение замечаний по ведению баз автоматизированного сбора информации	Отсутствие замечаний администрации	30	на квартал
Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий (КИАСУО)	Ведение баз автоматизированного сбора информации	Полнота и соответствие нормативным и регламентирующим работам актам	Отсутствие замечаний администрации учреждения, контролирующих или надзирающих органов	50 (за одну базу)	на квартал
Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности	Обеспечение учебных кабинетов, бытовых, хозяйственных и других помещений оборудованием и инвентарем, отвечающим требованиям правил и норм безопасности жизнедеятельности, стандартам безопасности труда	100%		10	На месяц
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Функционирование локальной сети, электронной почты	Стабильно	30	на месяц
Техническое и программное обеспечение и использование в работе учреждения	Выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества	Постоянно		30	на квартал
Оперативность	Своевременное обеспечение сезонной подготовки	Выполнение работ ранее установленного срока без снижения качества	Выполнение работ ранее установленного срока без снижения качества	30	на кварта

	обслуживаемого здания, сооружений, оборудования и механизмов			
Осуществление дополнительных работ	Наличие дополнительных работ	Своевременно, качественно	20	на месяц
Выплаты за качество выполняемых работ				
Создание и соблюдение в учреждении единых требований к оформлению документов, системы документооборота	Наличие регламентов по созданию внутренних документов	Соблюдение регламентов	30	на квартал
Инициатива и творческий подход к работе	Предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов	1 предложение	10	на месяц
	Участие в реализации образовательных проектов	1 проект	50	на месяц
	Участие в мероприятиях разного уровня, в том числе обмен опытом	1 мероприятие	10	на месяц
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Программист, делопроизводитель, секретарь – машинистка, секретарь, секретарь учебной части	Своевременная подготовка локальных нормативных актов учреждения, финансово-экономических документов	Соответствие нормам действующего законодательства	30	на квартал
	Оформление документов для участия в краевых и федеральных программах, конкурсах	Соответствие заданным нормам	30	на квартал
Выплаты за качество выполняемых работ				
Создание учреждения	в единых документах	Наличие регламентов по созданию внутренних документов	30	Соблюдение регламентов

Заведующий хозяйством	требований к оформлению документов, системы документооборота	Документов			
	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Соблюдение санитарно – гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности	Обеспечение учебных кабинетов, бытовых, хозяйственных и других помещений оборудованием и инвентарем, отвечающим требованиям правил и норм безопасности жизнедеятельности, стандартам безопасности труда	100%	30	на месяц
Обеспечение сохранности имущества и его учет	Замечания по утрате и порче имущества	0	10	на месяц	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
Оперативность работы	Своевременное обеспечение сезонной подготовки обслуживаемого здания, сооружения, оборудования и механизмов	Выполнение работ ранее установленного срока без снижения качества		10	на месяц
Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	Своевременно, качественно		20	на год
Выплаты за качество выполняемых работ					
	Осуществление рационального расходования материалов	Экономия материальных средств		20	на месяц
	Осуществление рационального расходования электроэнергии	Отсутствие превышения лимитов		20	на месяц
	Бесперебойная и безаварийная работа систем жизнеобеспечения	Отсутствие замечаний по бесперебойной и безаварийной работе систем жизнеобеспечения		20	на месяц
	Количественное и своевременное проведение инвентаризации школьного имущества	Отсутствие недостачи и неустановленного оборудования		20	на год
Старший – повар, повар	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				

	Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзирающих органов	Отсутствие предписаний контролирующих органов	0	40	на год
	Отсутствие или предписаний контролирующих или надзирающих органов	Устранение предписаний в установленные сроки	в	20	на год
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
	Снижение уровня заболеваемости обучающихся, воспитанников	Снижение количества заболевших воспитанников	Отсутствие вспышек заболеваний	20	на месяц
Выплаты за качество выполняемых работ					
	Количество приготовления пищи, эстетическое оформление блюд	Отсутствие жалоб, отказов детей от приема пищи	0	40	на месяц
Кладовщик, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, дворник, водитель, кухонный рабочий, подсобный рабочий, лаборант, гардеробщик, сторож, электрик, уборщик производственных и служебных	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, правил дорожного движения	Отсутствие замечаний надзорных органов, аварий	0	30	на год
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Участие в мероприятиях учреждения	Проведение праздников для воспитанников	Постоянно	30	на месяц
	Осуществление дополнительных работ	Погрузочно-разгрузочные работы	Постоянно	30	на месяц
Выплаты за качество выполняемых работ					

помещений, кочегар	Благоустройство территории учреждения	Зеленая зона, ландшафтный дизайн	Наличие	30	на год
Учитель-логопед, учитель-дефектолог	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Работа в психолого-медико-педагогическом консилиуме учреждения	Участие в работе	Постоянное, без пропусков, участие в одной из комиссий, подготовка отчетной документации	10	на месяц
	Ведение и организация общественно полезного труда, производительного труда	Организация общественно полезного труда	6 часов в неделю 9 часов в неделю	10 20	на месяц
Работа с семьями обучающихся, воспитанников	Проведение мероприятий для родителей, обучающихся, воспитанников учреждения	Проведение одного мероприятия	10	на месяц	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
Подготовка, участие, победы во внутришкольных, районных, краевых мероприятиях	Подготовка, участие, победы во внутришкольных, районных, краевых мероприятиях	Подготовка одного мероприятия Подготовка детей к участию в одном мероприятии	2	на год	
	Участие в одном районном, краевом мероприятии	Участие в одном районном, краевом мероприятии	5	на месяц	
	Призовое место в районном, краевом мероприятии	Призовое место в районном, краевом мероприятии	10	на месяц	

Эффективная реализация коррекционной направленности образовательного процесса	Качество успеваемости обучающихся	50 - 65%	10	на месяц	
		65 - 80%	20	на месяц	
	Процент обучающихся, воспитанников из числа выпускников, продолживших обучение или трудоустроившихся	50 - 65%	10	на год	
		65 - 80%	20	на год	
Количество обучающихся, воспитанников, состоящих на внутреннем учете учреждения или на учете в группе по делам несовершеннолетних	Качество успеваемости обучающихся, воспитанников, состоящих на внутреннем учете учреждения или на учете в группе по делам несовершеннолетних	0 - 10%	20	на квартал	
		Выплаты за качество выполняемых работ			
		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			на год	
Издание печатной продукции (статей), отражающей результаты работы	20			на год	
Специалист по кадрам, бухгалтер	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Ведение документации учреждения	Полнота и соответствие документации	100%	20	на месяц
			Штрафы, взыскания, замечания	0	на месяц
	Соблюдение законодательства	Наличие замечаний	0	10	на месяц
Обработка и представление информации			0	на месяц	

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Техническое программное обеспечение и использование в работе учреждения	Функционирование локальной электронной почты учреждения, использование программного обеспечения	Стабильно	30 на месяц
Оперативность	Выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества	Постоянно	30 на месяц
Осуществление дополнительных работ	Наличие дополнительных работ	Постоянно	20 на месяц
Выплаты за качество выполняемых работ			
Работа с входящей корреспонденцией	Подготовка ответов	Своевременно	30 на месяц
Качество выполняемых работ	Отсутствие документов на доработку	0	10 на месяц
	Предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов	1 предложение	10 на месяц
Инициатива и творческий подход к работе	Участие в реализации образовательных проектов	1 проект	50 на год
	Участие в мероприятиях разного уровня, в том числе обмен опытом	1 мероприятие	10 на год
Доведение заработной платы до МРОТ педагогическим работникам, руководителю ПСК			в течение года

<*> исходя из 100 – балльной системы

Приложение № 5
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения «Сивохинская
средняя общеобразовательная школа № 5».

**РАЗМЕР ПЕРСОНАЛЬНЫХ СТИМУЛИРУЮЩИХ
ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ**

№ п/п	Основание установления выплаты	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы <*>
1.	за опыт работы в занимаемой должности <*>	
1.1.	от 1 года до 5 лет:	5%
	при наличии учёной степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <***>	15%
	при наличии учёной степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	20%
	при наличии почётного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	15%
	при наличии почётного звания, начинающегося со слова «Народный» <***>	20%
1.2.	от 5 до 10 лет:	15%
	при наличии учёной степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	25%
	при наличии учёной степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	30%
	при наличии почётного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	25%
	при наличии почётного звания, начинающегося со слова «Народный» <***>	30%
1.3.	свыше 10 лет:	25%
	при наличии учёной степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	35%
	при наличии учёной степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	40%
	при наличии почётного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	35%
	при наличии почётного звания, начинающегося со слова «Народный» <***>	40%
2.	Выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы:	
2.1.	проверка письменных работ (пропорционально нагрузке):	
	учителям истории, биологии, и географии	5%
	учителям физики, химии, иностранного языка	10%
	учителям математики	20%
	учителям русского языка, литературы	25%

	учителям начальных классов	20%	
2.2.	за классное руководство, кураторство	2700,0 <****>	руб.
2.3.	за заведование элементами инфраструктуры: <****>: кабинетами, лабораториями	10%	
	учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами	20%	
2.4.	За обеспечение централизации учётных работ, внедрение передовых форм и методов учёта, усиление контрольных функций в образовательных учреждениях, эффективную и оперативную работу в специализированных учреждениях по ведению бухгалтерского учёта	60%	
2.5.	за результативное руководство структурными подразделениями в целях их стабильной и эффективной работы в учреждениях по обеспечению жизнедеятельности муниципальных образовательных учреждений;	60%	
2.6.	Шеф-поварам за контроль качества поставляемых продуктов при организации питания	20%	
3.	Молодым специалистам (специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трёх лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с учреждениями образования либо продолжающим работу в образовательном учреждении). Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения.	20%	
4.	Краевые выплаты воспитателям муниципальных бюджетных и казённых образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей <****>	718,4 рубля	
	Краевые выплаты младшим воспитателям муниципальных бюджетных и казённых образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей <****>	2155,2	

<*> Без учёта повышающих коэффициентов.

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

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

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

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

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

<*****>От минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, без учёта 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), 2155,2 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.

Приложение № 6
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения «Сивохинская
средняя общеобразовательная школа № 5»,

**РАЗМЕР
ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ**

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке
	наименование	индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объёма средств	25%
		95% выделенного объёма средств	50%
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Применение нестандартных методов работы	х	50%
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения	Задание выполнено	В срок, в полном объёме	50%
Достижение высоких результатов в работе за определённый период	Оценка результатов работы	Наличие динамики в результатах	50%
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	участие	50%
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	участие	50%

Приложение № 7
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения «Сивохинская
средняя общеобразовательная школа № 5»,

ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ ПРИ ПРИМЕНЕНИИ БАЛЛЬНОЙ ОЦЕНКИ

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 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.

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

где:

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

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

Q_{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.

Приложение № 8
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения «Сивохинская
средняя общеобразовательная школа № 5»,

**КОЛИЧЕСТВО СРЕДНИХ ОКЛАДОВ
(ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ
ОСНОВНОГО ПЕРСОНАЛА, ИСПОЛЬЗУЕМОЕ ПРИ ОПРЕДЕЛЕНИИ РАЗМЕРА
ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ С УЧЕТОМ
ОТНЕСЕНИЯ УЧРЕЖДЕНИЯ К ГРУППЕ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА
РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ**

№ п/п	Учреждения	Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала учреждения			
		I группа по оплате труда	II группа по оплате труда	III группа по оплате труда	IV группа по оплате труда
	1	2	3	4	5
1.	Учреждения, подведомственные управлению образования администрации Тасеевского района	1,9 – 2,3	1,6 – 1,8	1,3 – 1,5	1,0 – 1,2

Приложение N 9
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения «Сивохинская
средняя общеобразовательная школа № 5»,

ПОКАЗАТЕЛИ ДЛЯ ОТНЕСЕНИЯ УЧРЕЖДЕНИЙ

К ГРУППАМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА

РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ

1. К показателям для отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей учреждений относятся показатели, характеризующие масштаб учреждения, в том числе:

численность работников учреждения;

количество обучающихся (воспитанников);

показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

2. Объем деятельности каждого учреждения при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по показателям для отнесения учреждений к группам по оплате труда.

3. Учреждения относятся к I, II, III или IV группе по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе показателей деятельности, установленных пунктом 6 настоящего приложения.

4. Группа по оплате труда руководителей учреждений определяется на основании документов, подтверждающих наличие объемов работы учреждения на 1 января текущего года.

При этом контингент обучающихся (воспитанников) учреждений определяется по общеобразовательным учреждениям по списочному составу на начало учебного года.

Группа по оплате труда для вновь открываемых образовательных учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

5. За руководителями учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала капитального ремонта, но не более чем на один год.

5.1. Для определения суммы баллов за количество групп в дошкольных образовательных учреждениях учитывается их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 1 января на установленную предельную наполняемость групп.

6. Показатели для отнесения образовательных учреждений к группам по оплате труда руководителей учреждений:

№ П/п	Наименование показателя	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Количество обучающихся в учреждениях	За каждого обучающегося	0,3
2.	Количество обучающихся из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	Из расчета за каждого	0,5
3.	Количество лицензированных образовательных программ, реализуемых в текущем учебном году	За каждую программу	0,5
4.	Количество работников в учреждении	За каждого работника, имеющего: -первую квалификационную категорию -высшую квалификационную категорию -учёную степень	0,5 1 1,5
5.	Наличие филиалов учреждения с количеством обучающихся (воспитанников), слушателей	За каждое указанное структурное подразделение	
		До 50 человек	10
		До 100 человек	20
		От 100 до 200 человек	30
		Свыше 200 человек	50
6.	Наличие в учреждениях спортивной направленности:	За каждую группу дополнительно	5
	Спортивно-оздоровительных групп и групп начальной подготовки	За каждого обучающегося дополнительно	0,5
	Учебно-тренировочных групп, групп спортивного совершенствования	За каждого обучающегося дополнительно	2,5

	дошкольных образовательных учреждений	За каждый вид	20
13.	Наличие собственных котельной, очистных и других сооружений	За каждый вид	10
14.	Наличие обучающихся (воспитанников) в учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
15.	Наличие в учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных (коррекционных) образовательных учреждений (классов, групп))	За каждого обучающегося (воспитанника)	1
16.	Наличие в учебных заведениях библиотеки с читальным залом	На 15 мест (не менее)	5
17.	Работа с внебюджетными средствами (сбор родительской платы)	За полный сбор (не более)	50
18.	Количество разработанных методических пособий за календарный год (при предоставлении доказательных документов)	За каждое методическое пособие	10

ГРУППЫ

ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ

№ п/п	Тип (вид) учреждения	Группы по оплате труда руководителя учреждения (по сумме баллов)			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1.	Общеобразовательные учреждения (начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования)	свыше 500	от 351 до 500	от 201 до 350	до 200
2.	Дошкольные учреждения	свыше 350	от 251 до 350	от 151 до 250	до 150
7.	Образовательные учреждения дополнительного образования детей	свыше 500	от 351 до 500	от 201 до 350	до 200

Приложение № 10
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения «Сивохинская
средняя общеобразовательная школа № 5»,

**ПОРЯДОК
ИСЧИСЛЕНИЯ СРЕДНЕГО РАЗМЕРА ОКЛАДА (ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА),
СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ ОСНОВНОГО ПЕРСОНАЛА
ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА РУКОВОДИТЕЛЯ
УЧРЕЖДЕНИЯ**

1. Для определения размера должностного оклада руководителя учреждения рассчитывается средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала учреждения.

Перечень должностей, профессий работников учреждения, относимых
к основному персоналу по виду экономической деятельности

Вид экономической деятельности, ведомственная принадлежность, тип учреждений	Должности, профессии работников учреждений
I по виду экономической деятельности «Образование»	
1. Учреждения, подведомственные отделу образования администрации Тасеевского района	
1.1. Дошкольные образовательные учреждения	воспитатель
1.2. Общеобразовательные учреждения (начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования)	учитель
1.3. Образовательные учреждения дополнительного образования детей	педагог дополнительного образования тренер-преподаватель педагог-организатор концертмейстер

2. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения рассчитывается по формуле:

$$DO_{cp} = \frac{\sum_{i=1}^n DO_i}{n},$$

где DO_{cp} - средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала;

DO_i - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника основного персонала, установленный в соответствии со штатным расписанием учреждения;

n - штатная численность работников основного персонала.

3. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения подлежит пересмотру в случае:

изменения утвержденной штатной численности работников основного персонала учреждения более чем на 15 процентов;

увеличения (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.

**ПОРЯДОК
ИСЧИСЛЕНИЯ СРЕДНЕГО РАЗМЕРА ОКЛАДА (ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА),
СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ ОСНОВНОГО ПЕРСОНАЛА
ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА РУКОВОДИТЕЛЯ
УЧРЕЖДЕНИЯ**

1. Для определения размера должностного оклада руководителя Учреждения рассчитывается средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала Учреждения. К работникам основного персонала относятся работники, занимающие должность (профессию): учитель.

2. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя Учреждения рассчитывается по формуле:

$$DO_{\text{ср}} = \frac{\sum_{i=1}^n DO_i}{n},$$

где $DO_{\text{ср}}$ - средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала;

DO_i - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника основного персонала, установленный в соответствии со штатным расписанием учреждения;

n - штатная численность работников основного персонала.

3. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения подлежит пересмотру в случае:

изменения утвержденной штатной численности работников основного персонала учреждения более чем на 15 процентов;

увеличения (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.

Приложение № 11
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения «Сивохинская
средняя общеобразовательная школа № 5»,

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

ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ

Должности	Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений	Условия		Предельный размер выплат к окладу, (должностному окладу), ставке заработной платы
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Руководитель учреждения	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Создание условий для осуществления образовательного процесса	Материально-техническая, ресурсная обеспеченность образовательного процесса	В соответствии с лицензией	15%
		Обеспечение санитарно-гигиенических условий образовательного процесса; обеспечение социально-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	Отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	15%
		Укомплектованность педагогическими кадрами и их качественный состав	Положительная динамика аттестации педагогических кадров на квалификационную категорию	10%

	Эффективность финансово-экономической деятельности	Исполнение бюджетной сметы, плана финансово-хозяйственной деятельности	15%
		Своевременное и качественное проведение текущих и капитальных ремонтов	10%
		Обеспечение жизнедеятельности учреждения в соответствии с нормами	5%
Сохранение здоровья учащихся в учреждении	Организация 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%
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Обеспечение качества образования в учреждении	Показатели качества по результатам аттестации учреждения, итоговой аттестации выпускников, контрольных срезов, итоговых контрольных работ	Не ниже 50%	15%
	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	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 призёров и победителей	15%

		Отсутствие правонарушений, совершённых обучающимися, воспитанниками	0	5%
	Сохранность контингента обучающихся, воспитанников	Наполняемость классов в течение года в соответствии с планом комплектования	Движение учащихся в пределах 1-2% от общей численности	15%
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Эффективность управленческой деятельности	Обеспечение государственно-общественного характера в управлении 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%
	Управленческая культура	Качество владения управленческими функциями (аналитические документы, обоснованность и реализация программ, проектов, планов, системность контроля, своевременность коррекции, согласованность руководства, четкость организации)	Наличие программ, проектов, планов и аналитических документов по их реализации	10%
		Эффективность реализуемой кадровой политики (оптимальность штатного расписания, стабильность кадрового состава)	Наличие действующей системы непрерывного профессионального развития педагогических кадров	10%
Заместители руководителя	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Создание условий для осуществления учебно-	Материально-техническая, ресурсная	В соответствии с лицензией	10%

воспитательного процесса	обеспеченность учебно-воспитательного процесса		
	Наличие высококвалифицированных педагогических кадров	Положительная динамика аттестации педагогических кадров на квалификационную категорию	10%
	Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	Отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	20%
	Система непрерывного развития педагогических кадров	Наличие и реализация программы развития педагогических кадров	20%
Сохранение здоровья учащихся в учреждении	Организация обеспечения учащихся горячим питанием	Отсутствие жалоб	10%
	Создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей	Организация и проведение мероприятий, способствующих здоровью учащихся, воспитанников	10%
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Обеспечение качества образования в учреждении	Показатели качества по результатам аттестации	Не ниже 50%	20%
	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	Участие в конкурсах инновационных учреждений, участие педагогов в профессиональных конкурсах	10%
		Победы в конкурсах инновационных учреждений, победы педагогов в профессиональных конкурсах	20%

		Достижения обучающихся (воспитанников) в олимпиадах, конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях	Наличие призёров и победителей	20%
		Отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися, воспитанниками	0	10%
	Сохранность контингента обучающихся, воспитанников	Наполняемость классов в течение года в соответствии с планом комплектования	Движение учащихся в пределах 1-2% от общей численности	20%
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Эффективность управленческой деятельности	Управление учебно-воспитательным процессом на основе программ и проектов (программа развития учреждения, программа надпредметного содержания, программа воспитания)	Наличие и реализация программ и проектов	20%
Главный бухгалтер	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	Эффективность финансово-экономической деятельности	Исполнение бюджетной сметы, плана финансово-хозяйственной деятельности	30%
			Своевременность и качество проведение текущих и капитальных ремонтов	30%
		Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	Отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	20%
	Материально-техническая, ресурсная	В соответствии с лицензией	20%	

		обеспеченность учебно-воспитательного процесса		
		Сохранность имущества	Отсутствие преждевременного списания имущества	20%
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Обеспечение стабильного функционирования и развития учреждения		Отсутствие нарушений трудового законодательства	0	20%
		Качество подготовки отчётов	Своевременная сдача и отсутствие фактов уточнения отчётов	20%
		Отсутствие замечаний по итогам проведённых проверок	0	20%
		Объёмы привлечения внебюджетных средств	Положительная динамика	10%
		Повышение заработной платы работников	Положительная динамика	20%
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Высокий уровень профессионального мастерства при организации финансово-экономической деятельности	Внедрение новых программных форм бухгалтерского учёта	Использование новых программ	20%

Приложение № 12
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения «Сивохинская средняя
общеобразовательная школа № 5»,

**РАЗМЕР ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ
РУКОВОДИТЕЛЮ, ЗАМЕСТИТЕЛЯМ И ГЛАВНОМУ БУХГАЛТЕРУ
УЧРЕЖДЕНИЯ**

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

искусствоведения <***>	
при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <***>	15%
при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <***>	20%
от 5 года до 10 лет <***>	15%
при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствovedения <***>	25%
при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствovedения <***>	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, искусствovedения <***>	35%
при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствovedения <***>	40%
при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <***>	35%
при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <***>	40%

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

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

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

Приложение № 13
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения «Сивохинская
средняя общеобразовательная школа № 5»,

**РАЗМЕР ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ РУКОВОДИТЕЛЮ УЧРЕЖДЕНИЯ,
ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЯМ И ГЛАВНОМУ БУХГАЛТЕРУ**

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%
		краевые	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%
		муниципальные	60%
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	реализация проектов	100%

<*> Без учета повышающих коэффициентов