


СОГЛАСОВАНО Председатель первичной профсоюзной организации _____ С.В. Сивакова 02.02.2023 г.	ПРИНЯТО общим собранием трудового коллектива МБОУ «СОШ №3» Протокол № 2 от 02.02.2023 г.	УТВЕРЖДАЮ Директор МБОУ «СОШ №3» _____ Н.Г. Пестерева  Приказ № 48 от 02.02.2023 г.
--	---	---

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
Муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №3»

(с 01.02.2023 г.)

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №3» разработано на основании:

решения Боготольского городского Совета депутатов от 22.09.2011 № 7-135 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Боготола» (с изменениями и дополнениями);

постановления администрации города Боготола Красноярского края от 15.05.2012 № 0617-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных организаций города Боготола» (с изменениями и дополнениями);

постановления администрации города Боготола от 12.09.2014 № 1530-п «Об утверждении условий, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам муниципальных бюджетных и казенных образовательных организаций города Боготола могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы»;

постановления администрации города Боготола от 15.05.2012 № 0618-п «Об утверждении примерного положения о видах, условиях, размерах и порядке установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериях оценки результативности и качества труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных организаций города Боготола» (с изменениями и дополнениями);

постановления администрации города Боготола Красноярского края от 22.09.2020 г. №0994-п «О внесении изменений в постановление администрации города Боготола от 15.05.2012 № 0617-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений города Боготола»

Регулирует порядок оплаты труда работников МБОУ «СОШ №3» (далее – Учреждение).

2. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы

2.1. 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.

2.2. Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам Учреждения могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяются согласно приложению № 2.

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Работникам Учреждения предоставляются компенсационные выплаты, связанные с режимом работы и особыми условиями труда, определяемыми в порядке и размерах, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и законами Красноярского края, иными нормативными правовыми актами органов государственной власти, органов местного самоуправления, настоящим Положением.

3.2. Работникам Учреждения могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными

и иными особыми условиями труда;

за работу в местностях с особыми климатическими условиями:

районный коэффициент в соответствии с законодательством Российской Федерации и Красноярского края – 30 %;

процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в местностях с особыми климатическими условиями в соответствии с законодательством Российской Федерации и Красноярского края – до 30 %;

за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

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

сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (статья 152 Трудового кодекса РФ);

работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (статья 153 Трудового кодекса РФ);

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

3.3 Другие виды компенсационных выплат за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных устанавливаются согласно Приложению № 3 к настоящему Положению.

3.4. Конкретные размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются в трудовых договорах работников.

3.5. Работникам Учреждения устанавливается выплата компенсационного характера в виде ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство из средств федерального и регионального бюджетов. Начисление доплаты осуществляется сверх МРОТ.

4. Выплаты стимулирующего характера

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

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

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

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

персональные выплаты;

выплаты по итогам работы.

Виды выплат должны отвечать уставным задачам Учреждения.

4.3. Средства, поступившие от приносящей доход деятельности и направленные на оплату труда работников в соответствии с пунктом 5.1 настоящего Положения, за

исключением средств направленных на оплату труда работников Учреждения, оплата труда которых полностью осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляются Учреждением на выплаты стимулирующего характера.

Часть средств полученных от приносящей доход деятельности направляется на выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения с учетом недопущения повышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера, установленного руководителям образовательных учреждений, в соответствии нормативно-правовыми актами администрации города Боготола.

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

Размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы руководителю Учреждения за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, устанавливается в процентах от размера доходов, полученных Учреждением от приносящей доход деятельности, в отчетном квартале, с учетом следующих критериев оценки результативности и качества труда руководителя Учреждения и выплачиваются ежемесячно на основании решения руководителя Управления образования г. Боготола:

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельный размер (%) от доходов организации от приносящей доход деятельности
	наименование	индикатор	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
организация приносящей доход деятельности	доля доходов организации от приносящей доход деятельности в отчетном квартале к объему средств, предусмотренному на выполнение муниципального 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

4.4. Виды, условия, размер выплат стимулирующего характера и критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения устанавливаются в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению.

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

4.5. Персональные выплаты устанавливаются 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, установленного Красноярском крае, обеспечения региональной выплаты.

Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы без учета повышающих коэффициентов. Размеры персональных выплат работникам устанавливаются в соответствии с приложением № 5 к настоящему Положению и не подлежат дифференцированию.

4.6. Работникам Учреждения, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) ниже размера заработной платы, установленного настоящим пунктом, предоставляется региональная выплата.

Для целей расчета региональной выплаты размеры заработной платы составляет 6371,00 руб.

Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, и месячной заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы, установленного настоящим пунктом, исчисленного пропорционально отработанному времени, установить региональную выплату, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

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

Региональная выплата включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

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

4.7. При выплатах по итогам работы учитывается:

- 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 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 Учреждения устанавливается в соответствии с приложением № 6 к настоящему Положению.

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

4.8. Руководитель Учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления Учреждения.

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

Положение о комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения, ее состав утверждаются приказом руководителя Учреждения. При этом в составе комиссии должен быть включен представитель представительного органа работников учреждения.

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

Персональные выплаты устанавливаются на срок не более 1 года.

4.10. Определение количества баллов, устанавливаемых для работников Учреждения, за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ осуществляется в соответствии с приложением №4 к настоящему Положению.

4.11. Конкретный размер выплат стимулирующего характера за результативность, качество труда и выплат по итогам работы работникам устанавливается в абсолютном размере в соответствии с балльной оценкой в следующем порядке:

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

$$C = C_{\text{балла}} \times B_i, \quad \text{где:}$$

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

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

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

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

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

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

$$Q_{\text{стим.раб.}} = Q_{\text{зн}} - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{отп}}, \quad \text{где:}$$

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

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

$Q_{\text{отп}}$ - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, оплаты дней ~~служебных командировок~~, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на месяц в плановом периоде.

4.12. Фонд оплаты труда учреждения распределяется:

фонд оплаты труда руководителя, его заместителей - _____ %;

фонд оплаты труда работников - _____ %.

4.13. Фонд оплаты труда работников распределяется на:

Фонд выплаты гарантированной части заработной платы (оклады (должностные

оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты) — ____ %;
фонд стимулирующих выплат за качество и результативность труда — ____ %;
фонд выплат за выполнение дополнительных работ, связанных с заменой отсутствующих работников — ____ %.

4.14 Фонд выплаты гарантированной части заработной платы (оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты) распределяется на:

фонд окладов — ____ %;

фонд выплат — ____ %, состоящий из фонда компенсационных выплат ____ % и фонда персональных выплат — ____ %.

4.15. Фонд стимулирующих выплат за качество и результативность труда распределяется на:

фонд годовых выплат — ____ %;

фонд квартальных выплат — ____ %;

фонд ежемесячных выплат — ____ %;

фонд выплат по итогам работы — ____ %.

4.16. Экономия фонда оплаты труда направляется на стимулирующие выплаты за качество и результативность труда работников или за выполнение дополнительных работ, связанных с заменой отсутствующих работников.

4.17. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю определяется в соответствии с муниципальными правовыми актами, и выделяется в бюджетной смете учреждения (плане финансово-хозяйственной деятельности).

Общий объем выплат стимулирующего характера работников (за исключением персональных выплат, выплат по итогам работы и стимулирующих выплат руководителю) составляет не менее ____ % от фонда оплаты труда учреждения.

Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера заместителям руководителя предусматривается в размере не более ____ % от общего объема выплат стимулирующих характера работников, и выделяется в бюджетной смете учреждения (плане финансово-хозяйственной деятельности).

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителю, заместителям руководителя может направляться на стимулирование труда иных работников учреждения.

5. Единовременная материальная помощь

5.1. Работникам Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться выплата единовременной материальной помощи.

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

5.3. Размер единовременной материальной помощи, предоставляемой работнику Учреждения в соответствии с настоящим Положением, не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 5.2 настоящего Положения.

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

6. Условия оплаты труда заместителей руководителя учреждения

6.1. Оплата труда заместителей руководителя Учреждения осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя:

должностной оклад;

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

6.2. Размеры должностных окладов заместителям руководителя Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения на 30 процентов ниже размеров должностного оклада руководителя.

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 %.

6.3. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя устанавливаются трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) в соответствии с разделом III настоящего Положения.

6.4. Заместителям руководителя Учреждения в пределах объема средств, выделенного в плане финансово-хозяйственной деятельности на выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя Учреждения, могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

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

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

персональные выплаты;

выплаты по итогам работы.

6.5. Размер и условия осуществления выплат стимулирующего характера, критерии оценки результативности и качества деятельности Учреждения заместителям руководителя Учреждения определяются согласно приложению № 7 к настоящему Положению.

6.6. Виды и размер персональных выплат заместителям руководителя Учреждения определяется согласно приложению № 8 к настоящему Положению.

6.7. При выплатах по итогам работы учитываются:

степень освоения выделенных бюджетных средств;

проведение ремонтных работ;

подготовка образовательного учреждения к новому учебному году;

участие в инновационной деятельности;

организация и проведение важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы заместителям руководителя Учреждения определяется согласно приложению № 9 к настоящему положению.

6.8. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, заместителям руководителя Учреждения устанавливаются на срок не более трех месяцев в процентах от должностного оклада без учета повышающего коэффициента.

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

6.10. Заместителям руководителя Учреждения сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом руководителя Учреждения.

6.11. Заместителям руководителя Учреждения может оказываться единовременная материальная помощь с учетом положений раздела 5 настоящего Положения.

7. Порядок оплаты труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором

7.1. Оплата труда педагогическим работникам.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в организациях применяется почасовая оплата труда педагогических работников.

Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников организации применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников;

- за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий и учреждений (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательную организацию;

Размер оплаты за один час для учителей определяется по следующей формуле:

$$C_y = \text{ФОТ}_y / (4,3 * Ч_y), \text{ где}$$

C_y – размер оплаты за один час работы для учителей;

ФОТ_y – средний месячный фонд оплаты труда учителей, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты;

$Ч_y$ – общее количество часов учителей в неделю в соответствии с тарификацией.

Размер оплаты за один час для педагогических работников (за исключением учителей) определяется раздельно:

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 18 часа в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 20 часа в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 24 часа в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 25 часа в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 30 часа в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 36 часа в неделю;

(т.е. педагогические работники с нагрузкой, педагогические работники с нагрузкой 30 часов в неделю и т.д.), по следующей формуле:

$$C_p = \text{ФОТ}_p / (4,3 * Ч_p), \text{ где}$$

C_p – размер оплаты за один час работы для иных педагогических работников;

ФОТ_p – средний месячный фонд оплаты труда конкретной группы педагогических работников, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты;

$Ч_p$ – общее количество часов конкретной группы педагогических работников в неделю.

4,3 – среднее число недель в месяце.

7.2. Оплата труда иным работникам.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в одно и то же рабочее время, работнику производится доплата.

Размер доплаты за один рабочий день для иных работников определяется по следующей формуле:

$$C_p = \text{ФОТр} / \text{Чр} / 249, \text{ где}$$

C_p – размер оплаты за один день работы для иных работников;

ФОТр – годовой фонд оплаты труда работников по соответствующей должности, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты в соответствии со штатным расписанием;

Чр – общее количество ставок работников соответствующей должности в соответствии со штатным расписанием.

249- число рабочих дней в году.

8. Другие вопросы оплаты труда

8.1. Размер средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, направляемых на выплаты стимулирующего характера работникам организации 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.

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

9. Порядок и условия не выплат премий.

9.1. Руководствуясь ст.192. ст.193 ТК РФ премии не выплачиваются при следующих нарушениях:

- при невыполнении или несвоевременном выполнении приказов и распоряжений, других локальных нормативных актов;
- при наличии обоснованных жалоб участников образовательных отношений на нарушение работником норм педагогической этики, правил поведения и работы с обучающимися, а также на низкое качество обучения, подтвержденные результатами проведенного служебного расследования (проверки);
- при нарушении правил ведения документации, подтвержденном результатами проведенного служебного расследования (проверки);
- грубое нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- грубое нарушение санитарно-эпидемиологического режима;
- грубое нарушение техники безопасности и пожарной безопасности;
- нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей;
- детский травматизм по вине работника;
- халатное отношение к сохранности материально-технической базы;
- невыполнение должностных обязанностей;
- нарушение Трудового кодекса РФ;
- нарушение закона № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Устава МБОУ «СОШ №3»;
- дисциплинарные взыскания, вынесенные в установленном порядке, и не снятые в отчетном периоде.

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 зарплаты, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
		3 621
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень		3 813 <*
2 квалификационный уровень		4 231
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6 255
	при наличии высшего профессионального образования	7 120
2 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6 547
	при наличии высшего профессионального образования	7 456
3 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	7 171
	при наличии высшего профессионального образования	8 168
4 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	7 847
	при наличии высшего профессионального образования	8 942

<*> Для должности «младший воспитатель» минимальный размер оклада

(должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 4 305 руб., для должности «дежурный по режиму» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 5 844 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	3 813
2 квалификационный уровень	4 023
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	4 231
2 квалификационный уровень	4 650
3 квалификационный уровень	5 109
4 квалификационный уровень	6 448
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	4 650
2 квалификационный уровень	5 109
3 квалификационный уровень	5 608
4 квалификационный уровень	6 742

3. Профессиональные квалификационные группы должностей
работников физической культуры и спорта

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня	
	4 231

4. 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»		
		4 231
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»		
	при наличии среднего профессионального образования	5 109
	при наличии высшего профессионального образования	6 448
Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»		
		8 057
Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»		
		3 621
Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня»		
1 квалификационный уровень		3 813
2 квалификационный уровень		4 231
4 квалификационный уровень		6 154

5. Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»		
1 квалификационный уровень		3 275
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1 квалификационный уровень	4 231
2 квалификационный уровень	4 650
3 квалификационный уровень	5 034 <*>
4 квалификационный уровень	5 504
5 квалификационный уровень	6 166
Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»	
2 квалификационный уровень	7 283

<*> Для должностей «медицинская сестра палатная (постовая)», «медицинская сестра по физиотерапии», «медицинская сестра по массажу» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 5068 руб.

6. 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	3 275
2 квалификационный уровень	3 433
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	3 813
2 квалификационный уровень	4 650
3 квалификационный уровень	5 109
4 квалификационный уровень	6 754

7. Должности руководителей структурных подразделений

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей	

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
структурных подразделений <*>	
1 квалификационный уровень	9 302
2 квалификационный уровень	9 999
3 квалификационный уровень	10 787
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
2 квалификационный уровень	4 650
3 квалификационный уровень	5 109
4 квалификационный уровень	6 448
5 квалификационный уровень	7 283
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
5 квалификационный уровень	7 871
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	8 460
2 квалификационный уровень	9 801
3 квалификационный уровень	10 554

<*> Утвержденная приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»

8. Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами

Должность	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Заведующий библиотекой	7 871
Художественный руководитель	8 057
Специалист по охране труда	4 650
Специалист по охране труда II категории	5 109
Специалист по охране труда I категории	5 608

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 Учреждения выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (далее - условия) применяются для установления работникам Учреждения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

2. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы увеличивается по должностям педагогических работников.

3. 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 в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению;

K – повышающий коэффициент.

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

5. Повышающий коэффициент к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается по должностям педагогических работников по следующим основаниям и в следующем размере:

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 второй квалификационной категории	25 % 15 % 10 %
2	За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания: для педагогических работников общеобразовательных учреждений; для педагогических работников дошкольных образовательных учреждений; для педагогических работников прочих образовательных	35 % 50 % 20 %

учреждений.

5.1 Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$$K = K_1 + K_2,$$

где:

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

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

5.2. Расчет повышающего коэффициента (K_2) осуществляется следующим образом:

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат $< 15\%$, 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;

$Q_{\text{отп}}$ – 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.

**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 образовательной организации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (отделениях, классах, группах) <***>	20 %
1.	за работу в группах для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в общеобразовательной организации	20 %
2.	педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому обучающихся, осваивающих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования и нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации (при наличии соответствующего медицинского заключения), за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях	20 %
3.	за ненормированный рабочий день (за исключением водителей легковых автомобилей)	15 %

<*>Компенсационные выплаты рассчитываются от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета повышающих коэффициентов;

<***>В образовательных организациях, 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 выплат стимулирующего характера
и критерии оценки результативности и качества труда работников МБОУ «СОШ №3»**

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
Педагогически е работники: учитель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач Организация проектной и исследовательской деятельности обучающихся Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Участие обучающихся в конференциях разного уровня	Представление результатов на конференциях разного уровня Наличие победителей и призеров	5	на месяц
		Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями)		15	на месяц
		Участие в работе аттестационной комиссии, экспертной комиссии, психолого-медико-педагогическом консилиуме организации, наставническая работа	Обеспечение работы в соответствии с планом	20	на квартал
		Участие в работе аттестационной комиссии, экспертной комиссии, психолого-медико-педагогическом консилиуме организации, наставническая работа		10	на квартал
			Разовое участие	2	на квартал

		Участие педагогов школы во внебюджетных курсах повышения квалификации и обучающихся внебюджетных семинарах	Разовое участие	30	на месяц
		За качественное выполнение работ, не входящих в должностные обязанности	Разовое участие	20	на месяц
	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	Полнота и соответствие нормативным документам	100%	10	Сентябрь, январь
	Работа с детьми «группы риска»	За работу с детьми из социально неблагополучных семей, детьми группы риска	Позитивная динамика снижения числа обучающихся, состоящих на учете в органах внутренних дел, комиссии по делам несовершеннолетних и защите прав, наркологическом диспансере	10 (за каждого обучающегося)	
		За специально организованную результативную работу по профилактике правонарушений (для классных руководителей)		10	на год
	Организация коррекционных действий	Индивидуальное сопровождение обучающихся, испытывающих трудности в обучении	Повышение успеваемости обучающихся, испытывающих трудности в обучении	5	На квартал
	Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися, воспитанниками	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися, воспитанниками	30	На месяц

<p>несовершеннолетними и в отношении них, законных представителей, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на обучающихся, воспитанников</p>	<p>Отсутствие правонарушений, совершенных воспитанниками, обучающимися</p>	<p>Отсутствие воспитанников, обучающихся состоящих на учете в органах внутренних дел, комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав</p>	<p>Отсутствие воспитанников, обучающихся состоящих на учете в органах внутренних дел, комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав</p>	<p>Отсутствие воспитанников, обучающихся состоящих на учете в органах внутренних дел, комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав</p>	<p>20</p>	<p>на месяц</p>
	<p>Привитие норм и правил проживания воспитанников (поведения и общения)</p>	<p>Отсутствие случаев нарушения дисциплины</p>	<p>Отсутствие случаев нарушения дисциплины</p>	<p>Отсутствие случаев нарушения дисциплины</p>	<p>Отсутствие случаев нарушения дисциплины</p>	<p>30</p>
<p>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</p>						
<p>Стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу обучающихся</p>	<p>Участие обучающихся в мероприятиях различного уровня</p>		<p>% участвующих от общего числа обучающихся</p>		<p>20</p>	<p>на месяц</p>
	<p>Качество успеваемости (по результатам итоговых контрольных работ, контрольных срезов, ГИА-9, ЕГЭ)</p>		<p>Не ниже 50%</p>		<p>30</p>	<p>на год</p>
	<p>Участие обучающихся в конкурсах, олимпиадах различного уровня</p>		<p>Количество участников конкурсов – не менее 70% (от общего числа обучающихся)</p>		<p>20</p>	<p>на месяц</p>
			<p>Количество участников конкурсов – не менее 50% (от общего числа обучающихся)</p>		<p>20</p>	<p>на месяц</p>

	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	Разработка и реализация проектов и программ	Наличие призеров и победителей призового место в конкурсе проектов и программ	20	на месяц
	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с работой с одаренными детьми	Разработка и реализация проектов и программ, содержания деятельности	презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов	10	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	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 инновационных технологий и их применение в практике работы с детьми	Использование при организации занятий интерактивной доски, компьютерных программ по созданию презентаций и публикаций	Использование при организации занятий интерактивной доски, компьютерных программ по созданию презентаций и публикаций	20	на квартал
Освоение и использование современных образовательных технологий, в процессе обучения предмету и в воспитательной работе	Выстраивание образовательного процесса в соответствии с программой надпредметного содержания	Наличие программы	Наличие программы	20	на квартал
	Использование проектных, исследовательских, ИКТ, ИОСО и других развивающих образовательных технологий в процессе обучения предмету и в	Обобщение и представление опыта, открытые мероприятия, публикации.	Обобщение и представление опыта, открытые мероприятия, публикации.	20	на квартал

		воспитательной работе							
Создание коррекционно-развивающей образовательной среды для работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья	Разработка и реализация индивидуальной программы обучения детей с ограниченными возможностями здоровья	Сопровождение детей с ограниченными возможностями здоровья	Реализация индивидуальных программ обучения интегрированных детей	10	на квартал				
			Выполнение рекомендаций психолого-медико-педагогического консилиума в организации образовательного процесса	10	на квартал				
			Количество детей с ограниченными возможностями здоровья, включенных в общешкольные мероприятия	5 за каждого обучающегося	на квартал				
Выстраивание образовательного процесса в соответствии с программой надпредметного содержания	Проведение предметных недель, внеклассной работы по предмету, экскурсий	разработка и осуществление социальных проектов	Отчет о проведенных мероприятиях, проектах (включая фотогафии, отзывы учащихся и другие материалы). При долгосрочных проектах отчет по промежуточным результатам	20	на квартал				
Предъявление опыта организации образовательного процесса за пределами организации	Участие в конкурсах профессионального мастерства, в том числе дистанционных	разработка и осуществление социальных проектов	участник	20	на квартал				
			призер	5	на квартал				
			победитель	10	на квартал				
			Региональный уровень	20	на квартал				
			Федеральный уровень	8	на квартал				
Обобщение и тиражирование педагогического опыта	Наличие публикаций в изданиях	Проведение мастер-классов (в том числе открытых уроков)	Внутри организации	10	на квартал				
			Муниципальный уровень	2	на квартал				
				4	на квартал				

Педагогически с работники: педагог- психолог, социальный педагог			Региональный уровень	6	
			Федеральный уровень	10	
		Наставничество молодых педагогов	Методическое сопровождение молодого специалиста	2	на год
		Выстраивание образовательного процесса в соответствии с требованиями ФГОС НОО и метапредметного содержания	Разработка и апробация программ учебных предметов и внеурочной деятельности	5	на квартал
		Работа по реализации законодательства об образовании	Своевременность представления отчетных документов(акты обследования и др)	5	на месяц
		Работа по реализации законодательства об образовании	Своевременность заполнения, отсутствие замечаний со стороны проверяющих, заинтересованных лиц (родителей, общественности и др.)	10	На месяц
		Кураторство сайта, систем электронных журналов, дневников, баз данных			
		Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности при выполнении поставленных задач			
		Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности при выполнении поставленных задач			
		Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности при выполнении поставленных задач			
	Сопровождение воспитанников в образовательном процессе	Руководство медико-психолого-педагогическим консилиумом (МППК)	Работа МППК в соответствии с планом	20	на месяц
	Сопровождение воспитанников в образовательном процессе	Проведение мероприятий для родителей воспитанников	Проведение одного мероприятия	10	на месяц
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	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	30	на месяц
	Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению воспитанников	Призовое место в конкурсе проектов и программ, получение гранта	Призовое место в конкурсе проектов и программ, получение гранта	20	на месяц

				Презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов	10	на месяц
				Адаптация вновь поступивших воспитанников, благоприятный психологический климат	30	на квартал
Выплаты за качество выполняемых работ						
Педагог дополнительно го образования, педагог- организатор	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 квартал
					Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	
	Руководство проектами и творческими группами,	Руководство объединениями педагогов (проектными командами, методическими объединениями)		20	на месяц	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы						
	Достижения воспитанников	Участие в соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах различного уровня	70% участвующих от общего числа обучающихся	20	на месяц	
			Призовое место	20	на месяц	
			За каждый проект, программу	20	на месяц	
	Организация деятельности детских объединений, организаций	Постоянный состав, создание и реализация социальных проектов, программ	Муниципальный уровень Школьный уровень	20 10	на месяц на месяц	
Выплаты за качество выполняемых работ						
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации	Участие в конкурсах профессионального мастерства.	Внедрение новых технологий, методов, приемов, демонстрация их при	2	на месяц	

	образовательного процесса	Использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	проведении мастер-классов, творческих отчётов	
<p>Преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности</p>	<p>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</p> <p>Организация работы по наблюдениям правил техники безопасности жизнедеятельности</p> <p>Взаимодействие с учреждениями и организациями</p>	<p>Проведение инструктажей с обучающимися и работниками школы</p> <p>Контроль за безопасностью в образовательном процессе оборудования, приборов, обучения технических средств обучения</p> <p>Разработка плана гражданской обороны организации</p> <p>Организация занятий по гражданской обороне</p>	<p>Контроль за ведением классной и школьной документации по проведению инструктажей</p> <p>Наличие актов осмотра оборудования, приборов, технических средств обучения</p> <p>Наличие плана</p> <p>Проведение учений 2 раза в год</p>	<p>на квартал</p> <p>20</p> <p>20</p> <p>30</p> <p>20</p> <p>На год</p> <p>На год</p>
	<p>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</p> <p>Достижения обучающихся, воспитанников</p>	<p>Участие в краевых, всероссийских, международных соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах</p>	<p>Процент участвующих от общего числа обучающихся (воспитанников) не менее 20 %</p> <p>Ведение портфолио обучающихся, воспитанников</p> <p>Призовое место</p>	<p>на квартал</p> <p>20</p> <p>30</p> <p>на квартал</p> <p>20</p> <p>На месяц</p>
	<p>Выплаты за качество выполняемых работ</p> <p>Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса</p>	<p>Освоение инновационных технологий и их применение в практике работы с обучающимися</p> <p>Выстраивание образовательного процесса с учетом запросов одаренных детей</p>	<p>Использование при проведении занятий интерактивной доски, компьютерных программ, современного лабораторного оборудования, инновационных УМК</p> <p>Участие учащихся в краевых круглогодичных интенсивных школах интеллектуального роста</p>	<p>на квартал</p> <p>10</p> <p>5 (за одного учащегося)</p> <p>на квартал</p>

Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Заведующий библиотекой, библиотечарь	Создание системы работы по повышению мотивации обучающихся к чтению	Количество обучающихся работников учреждений, пользующихся фондом библиотеки	80%
	Совершенствование информационно-библиотечной системы организации	Создание программы развития информационно-библиотечного пространства организации	Наличие программы развития
	Ведение профессиональной документации	Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации	100%
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Секретарь учебной части	Сохранность библиотечного фонда организации	Количество списываемой литературы библиотечного фонда	менее 20% фонда
	Осуществление текущего информирования педагогов и обучающихся	Проведение уроков информационной культуры	1 раз в четверть
		Проведение дней информирования	1 раз в четверть
Выплаты за качество выполняемых работ			
Заведующий библиотекой, библиотечарь	Высокий уровень профессионального мастерства	Систематическая работа по повышению педагогического мастерства (курсы повышения квалификации, семинары, самообразование), использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер - классов, творческих отчетов
			на месяц
Секретарь учебной части			на месяц
			на квартал
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Заведующий библиотекой, библиотечарь	Высокий уровень профессионального мастерства	Систематическая работа по повышению педагогического мастерства (курсы повышения квалификации, семинары, самообразование), использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	на квартал
			на квартал
Секретарь учебной части			на квартал
			на квартал

Шеф-повар, повар	Своевременная подготовка локальных нормативных актов учреждения, финансово-экономических документов	Соответствие нормам действующего законодательства	100%	30	на квартал	
	Оформление документов для участия в краевых и федеральных программах, проектах, конкурсах	Соответствие заданным нормам	100%	30	на месяц	
	Ведение электронной базы	Соответствие заданным нормам	100%	30	на месяц	
	Обработка и представление дополнительной информации	Соответствие заданным нормам	100%	20	на месяц	
	За работу с кадрами	Соответствие заданным нормам	100%	20	на месяц	
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
	Осуществление юридических консультаций для воспитанников и работников организации	Отсутствие конфликтов в учреждении	0	30	на месяц	
	Выплаты за качество выполняемых работ					
	Создание в организации единых требований к оформлению документов, системы документооборота	Наличие регламентов по созданию внутренних документов	Соблюдение регламентов	30	на квартал	
	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 квартал		
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы						
Снижение уровня заболеваемости обучающихся, воспитанников	Снижение количества заболевших воспитанников	Отсутствие вспышек заболеваний	20	на квартал		
Выплаты за качество выполняемых работ						

	Качество приготовления пищи, эстетическое оформление блюд	Отсутствие жалоб, отказов детей от приема пищи	0	40	на месяц
Учитель-логопед,	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
учитель - дефектолог	Работа в психолого-медико-педагогическом консилиуме организации	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, семей обучающихся, воспитанников организации	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	2	На месяц
	Эффективная реализация коррекционной направленности образовательного процесса	Качество успеваемости обучающихся	Участие в одном районном, краевом мероприятии	2 5	На месяц
	Формирование социального опыта обучающихся, воспитанников	Процент успеваемости обучающихся	50-65% 65-80%	10 20	На месяц
		Процент обучающихся, воспитанников из числа выпускников, продолживших обучение или трудоустроившихся	50-65% 65-80%	10 20	На месяц
		Количество обучающихся, воспитанников, состоящих на внутреннем учете организации или на учете в комиссии по делам несовершеннолетних	0-10%	20	На месяц
Выплаты за качество выполняемых работ					

Рабочий по комплексовому обслуживанию и ремонту здания, дворник, подсобный рабочий, гардеробщик, сторож, уборщик служебных помещений, лаборант, электрик.	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	Качественное и своевременное проведение инвентаризации школьного имущества	Отсутствие и своевременное устранение недостатков и неисправностей оборудования	20	На месяц
				10	
Работник организации-руководитель выборного органа первичной проф. организации	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	Укомплектованность ставок обслуживающего персонала (лаборантов, секретарей, дворников, гардеробщиков, сторожей, уборщиков служебных помещений и рабочих по обслуживанию и текущему ремонту здания, оборудования)	100%	10	На месяц
				30	
Работник организации-руководитель выборного органа первичной проф. организации	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, правил дорожного движения	Отсутствие замечаний надзорных органов, аварий	0	на квартал
				30	
Работник организации-руководитель выборного органа первичной проф. организации	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Осуществление дополнительных работ	Погрузочно-разгрузочные работы	30	на квартал
				30	
Работник организации-руководитель выборного органа первичной проф. организации	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Участие в мероприятиях организации	Участие в подготовке мероприятий	30	на квартал
				30	
Работник организации-руководитель выборного органа первичной проф. организации	Выплаты за качество выполняемых работ	Благоустройство территории учреждения	Зеленая зона, ландшафтный дизайн	30	на квартал
				30	
Работник организации-руководитель выборного органа первичной проф. организации	Выплаты за качество выполняемых работ	За работу по созданию условий для эффективной деятельности коллектива	Создание условий	10	на квартал
				10	

Размер персональных выплат работникам МБОУ «СОШ №3»

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы без учета повышающих коэффициентов
1.	за опыт работы в занимаемой должности: <*>	
1.1.	от 1 года до 5 лет:	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	15%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный». <***>	20%
1.2.	от 5 лет до 10 лет:	15%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	25%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <***>	30%
	свыше 10 лет	25%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	35%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	40%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный». <***>	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <***>	40%
2	за сложность, напряженность и особый режим работы:	
	проверка письменных работ (пропорционально нагрузке):	
2.1.	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 <***>	2 700,0 рублей

2.3.	за заведование элементами инфраструктуры:<****>	
	кабинетами, лабораториями,	10%
	учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами	20%
2.5.	шеф-поварам за контроль качества поставляемых продуктов при организации питания	20%
3	специалистам, впервые окончившим одну из организаций высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с Учреждением либо продолжающим работу в 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).

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

<***> Вознаграждение выплачивается педагогическим работникам Учреждения (далее – образовательные организации).

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

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

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

Размер выплат по итогам работы работникам МБОУ «СОШ №3»

Критерии оценки результативности и качества труда работников организации	Условия		Предельное количество баллов
	Наименование	Индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90 % выделенного объема средств	25
		95 % выделенного объема средств	50
Объем ввода законченных ремонтных объектов	Текущий ремонт	Выполнен в срок, в полном объеме	25
	Капитальный ремонт		50
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Применение нестандартных методов работы	x	50
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности организации	Задание выполнено	В срок, в полном объеме	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 МБОУ «СОШ
№3»

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

Должность	Критерии оценки эффективности и качества деятельности Учреждения	Условия		Предельный размер выплат к окладу, (должностном у окладу) без учета повышающих коэффициентов в
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Заместитель руководителя	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Обеспечение стабильного функционирования Учреждения	создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса, обеспечение стабильной охраны труда и техники безопасности	отсутствие предписаний надзорных органов	25%
			отсутствие травм, несчастных случаев	15%
		подготовка локальных, нормативных актов Учреждения, исходящей документации, отчетной документации	соответствие локальных нормативных актов организации нормам действующего законодательства, своевременное и качественное предоставление отчетной документации	25%
		отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	0	10%
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				

Обеспечение развития Учреждения	организация участия педагогов, обучающихся в городских, региональных, межрегиональных, всероссийских профессиональных конкурсах, мероприятиях	наличие призового места на следующих уровнях	
		городском	10%
		региональном	15%
		межрегиональном	25%
	всероссийском	50%	
	ведение экспериментальной работы	наличие статуса базовой площадки	35%

Выплаты за качество выполняемых работ

Результативность деятельности Учреждения	освоение образовательной программы по результатам четвертных и годовых оценок обучающихся	качество обученности не ниже 70 %	45%
	реализация проектной и исследовательской деятельности	охват детей, вовлеченных в проектную и исследовательскую деятельность, не менее 25%	20%
	доля педагогических работников первой и высшей квалификационной категории	не менее 50%	20%
	координация работы по прохождению педагогическими работниками стажировок, курсов повышения квалификации	100% выполнения плана	20%

**Размер персональных выплат заместителям
руководителя МБОУ «СОШ №3»**

№ п/п	Виды персональных выплат	Размер выплат к окладу (должностному окладу) без учета повышающих коэффициентов <*>
	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» <***>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <***>	20%
1.	от 5 года до 10 лет <***>	15%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	25%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <***>	30%
	свыше 10 лет <***>	25%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	40%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <***>	35%
		40%

<*>Размеры персональных выплат определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу) без учета повышающих коэффициентов и дифференцированию не подлежат.

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

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

Размер выплат по итогам работы заместителям руководителя

Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу) без учета повышающих коэффициентов
	наименование	индикатор	
Организация участия работников, обучающихся в конкурсах, мероприятиях	Наличие призового места	Международные Федеральные Межрегиональные Региональные	150 % 100 % 80 % 70 %
Подготовка образовательной организации к новому учебному году	Организация принята надзорными органами	Без замечаний	100 %
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 муниципалитета	100 % 90 % 80 % 70 % 60 %