

**Принято**

собранием трудового коллектива  
МБОУ «Тасеевская СОШ №1»  
протокол № 2 от 29.12.2016

**УТВЕРЖДАЮ**

Директор МБОУ «Тасеевская  
СОШ №1»

 В.Л. Павшок

Приказ № 317  
«29» декабря 2016



**СОГЛАСОВАНО**

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБОУ «Тасеевская СОШ №1»

 Н.М. Ермакова

«29» декабря 2016

**Положение**  
**об оплате труда работников**  
**муниципального бюджетного**  
**общеобразовательного учреждения «Тасеевская**  
**средняя общеобразовательная школа № 1»**

## **I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Тасеевская средняя общеобразовательная школа № 1» (далее – Положение) разработано в соответствии с постановлениями администрации Тасеевского района Красноярского края: - «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных, бюджетных и казённых учреждений, подведомственных отделу образования администрации Тасеевского района» №656 от 01.12.2016г.; - и регулирует порядок и условия оплаты труда работников МБОУ «Тасеевская СОШ № 1» (далее Учреждения)

1.2. 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 производится 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 учреждений устанавливаются в соответствии с приложением № 4 к настоящему Примерному положению.

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, установленной 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 РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ, ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНЫХ БУХГАЛТЕРОВ**

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 объемных показателей, характеризующих работу учреждения, а также иных показателей, учитывающих численность работников учреждения, наличие структурных подразделений, техническое обеспечение учреждения и другие факторы в соответствии с 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 объемных 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 руководителей и главных

бухгалтеров устанавливается руководителем учреждения на 10-30% ниже размеров должностных окладов руководителей этих учреждений.

3. Выплаты компенсационного характера руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам 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 45 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 руководителям учреждений может направляться на стимулирование труда работников учреждений. 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 руководителям учреждений осуществляется ежеквартально (или ежемесячно) с учетом мнения рабочей группы по установлению стимулирующих выплат, образованной отделом образования администрации Тасеевского района (далее - рабочая группа).

5.1. Отдел образования администрации Тасеевского района представляет в рабочую группу аналитическую информацию о показателях деятельности учреждений, в том числе включающую информацию органов самоуправления образовательных учреждений, в том числе общественных советов образовательных учреждений, являющуюся основанием для премирования руководителей учреждений.

5.2. Руководители учреждений 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 отдел образования администрации Тасеевского района издает приказ об установлении стимулирующих выплат.

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

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 руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам 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 руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам 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 руководителям учреждений 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 главным бухгалтерам сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом руководителя соответствующего 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 руководителям учреждений 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 руководителям учреждений за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, устанавливается в процентах от размера доходов, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, в отчетном квартале, с учетом следующих критериев оценки результативности и качества труда руководителей учреждений и выплачиваются ежемесячно:

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельный размер (%) от доходов, полученных учреждением от приносящей доход деятельности
	наименование	индикатор	
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
доход, полученный учреждением от приносящей деятельности	доля доходов учреждения от приносящей 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. РАСПРЕДЕЛЕНИЮ СРЕДСТВ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА.**

1. Организация работы Комиссии по распределению средств стимулирующей части фонда оплаты труда, основания и порядок проведения оценки результативности профессиональной деятельности работников происходят в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ «Тасеевская СОШ №1». Приложение 14.

#### **V. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА**

Оплата труда работников, руководителей, заместителей руководителя и главных бухгалтеров учреждений за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, осуществляется в общем порядке, установленном действующим законодательством.

Приложение N 1  
к Положению  
об оплате труда работников  
МБОУ «Тасеевская СОШ № 1»

**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		
		2 713,0
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень		2 857,0 <*>
2 квалификационный уровень		3 170,0
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень (старший вожатый)	при наличии среднего профессионального образования	4 687,0
	при наличии высшего профессионального образования	5 334,0
2 квалификационный уровень (педагог ДО, педагог организатор, соц. педагог)	при наличии среднего профессионального образования	4 906,0
	при наличии высшего профессионального образования	5 587,0
3 квалификационный уровень (воспитатель ГПД, педагог-психолог)	при наличии среднего профессионального образования	5 373,0
	при наличии высшего профессионального образования	6 119,0
4 квалификационный уровень (учитель, логопед, дефектолог, ОБЖ)	при наличии среднего профессионального образования	5 880,0
	при наличии высшего профессионального образования	6 699,0

<\*> Для должности "младший воспитатель" минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 3226,0 руб., для должности "дежурный по режиму" минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 4378,0 руб.

**УСТАНОВЛЕНИЕ ДЛЯ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ ПОВЫШАЮЩИХ  
КОЭФФИЦИЕНТОВ К МИНИМАЛЬНОМУ ОКЛАДУ (ДОЛЖНОСТНОМУ ОКЛАДУ)**

1. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы увеличивается работникам.

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

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

где:

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

$O_{\min}$  - минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должностям, установленным положением по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников;

K - повышающий коэффициент.

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

4. Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения, установленных в пункте 5 настоящего приложения, 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. Для работников учреждений устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к минимальному окладу (должностному окладу):

№ 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; *	35%

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

**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<*>
.	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
.	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
.	За работу в центрах психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, психолого-медико-педагогических комиссиях, логопедических пунктах	20
.	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
.	Женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов).	30
.	Водителям легковых автомобилей за ненормированный рабочий день	25
.	За ненормированный рабочий день (за исключением водителей легковых автомобилей)	15
.	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  
МБОУ «Тасеевская СОШ № 1»

**ВИДЫ, УСЛОВИЯ, РАЗМЕР И ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ  
СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, В ТОМ ЧИСЛЕ КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ  
РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ.  
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ УЧРЕЖДЕНИЯ (НАЧАЛЬНОГО ОБЩЕГО,  
ОСНОВНОГО ОБЩЕГО, СРЕДНЕГО (ПОЛНОГО) ОБЩЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Баллы *
		наименование	индикатор	
Педагогические работники: учитель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Организация проектной и исследовательской деятельности учащиеся	Участие учащихся в конференциях разного уровня	Представление результатов на конференциях разного уровня	Ш -5 М-10 Р-10
			Наличие победителей и призеров	Ш- 7, 5 М-15, 12 Р- 30,20
	Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями),	Обеспечение работы в соответствии с планом	20,30 по результатам
			Результативное участие в ВТГ	До 20
			Участие в работе аттестационной комиссии, экспертной комиссии, психолого-медико-педагогическом консилиуме учреждения, наставническая работа	Постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации
	Участие в работе предметно-методической комиссии		Разработка пакета заданий для олимпиады	До 5
Проверка олимпиадных работ			Ш-0,2 за 1 работу М- 8	
Ведение	Полнота и	100%	До 20 раз	

	профессиональной документации (рабочие программы, журналы)	соответствие нормативным документам		в полугодие
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
	Стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу учащихся	Участие школьников в мероприятиях различного уровня (за ученика)	Включенность	0- от 5 до 20
			Эрудит	2
			Школа плюс	0,5
			Довузовская подготовка	5
		Качество успеваемости (по результатам итоговых контрольных работ, контрольных срезов, ГИА-9, ЕГЭ)	Балл по предмету ЕГЭ, ГИА, ККР выше среднего по школе	1 за ученика
			Балл по предмету ЕГЭ, ГИА, ККР выше среднего по району	1 за ученика
			Балл по предмету ЕГЭ, ГИА, ККР выше среднего по краю	1 за ученика
			Балл по предмету ЕГЭ выше 65	3 за ученика
			Результативность промежуточной аттестации	0,5 за ученика на «4» и «5»
			Диагностика	0,5 за ученика выше базового уровня
			Интенсивность подготовки к итоговой аттестации	ВПР ОГЭ ЕГЭ
		Участие обучающихся в конкурсах, олимпиадах различного уровня	включенность	Д- 0,2 О- от 10 до 20
			Подготовка	От 2 до 6
			Наличие призеров и победителей муниципального уровня	Победитель- 15 Призер - 12
				Наличие призеров и победителей регионального уровня

			Наличие призеров и победителей Всероссийского уровня	Победитель - 100 Призер - 90 Подготовка – до 20
			Организация и проведение диагностики -	30 (разово)
Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	Разработка и реализация проектов и программ		Призовое место в конкурсе проектов и программ	20
			Презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов	10
Учет численности учеников в классе	Превышение численности обучающихся в классе над нормативной численностью обучающихся в классе		Численность человек	5 за 1 обучающегося
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Освоение информационных технологий и применение их в практике работы с детьми		Использование при организации занятий интерактивной доски, компьютерных программ по созданию презентаций и публикаций	До 20 раз в год
			Наличие программы	До 20
	Обобщение ППО		Открытый урок	Ш- 10 М-20
			Мастер-класс, педмастерская	10
			Выступление	От 3 до 8
			Профессиональный конкурс	Очный- Ш-20 М-30 Дистанционный – 10- 20
Публикации в профессиональных журналах		До 5		

	Создание коррекционно-развивающей образовательной среды для работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья	Разработка и реализация индивидуальной программы обучения детей с ограниченными возможностями здоровья	Реализация индивидуальных программ обучения интегрированных детей	10
		Сопровождение детей с ограниченными возможностями здоровья	Выполнение рекомендаций психолого-медико-педагогического консилиума организации образовательного процесса	10
		Включённость в общешкольные и внешкольные мероприятия	Количество детей с ограниченными возможностями здоровья, включённых в общешкольные мероприятия	До 5
Педагогические работники: педагог-психолог, социальный педагог	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Сопровождение учащихся в образовательном процессе	Руководство психолого-медико-педагогическим консилиумом (ПМПК)	Работа МППК в соответствии с планом	20
		Проведение мероприятий для родителей воспитанников	Проведение одного мероприятия	10
		Организация отдыха учащихся СОП в каникулярное время	Включённость 100% учащихся	7
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению учащихся	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	За участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	30
			Призовое место в конкурсе проектов и программ, получение гранта	20
Презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов			20	
	Адаптация вновь поступивших воспитанников, благоприятный	Уменьшение числа конфликтных ситуаций среди обучающихся,	30	

		психологический климат	воспитанников	
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения учащихся	Организация работы службы психолого-педагогического сопровождения учащихся	Отрицательная динамика возникновения конфликтов в течение учебного года  Отсутствие жалоб и замечаний	30  20 (по итогам года)
Педагогические работники: учителя физкультуры, ОБЖ	Организация и проведение школьных, спортивных мероприятий	Руководство проведением внутришкольными спортивными мероприятиями	Представление отчета о проведенных мероприятиях	5 за одно соревнование
			Обработка результатов (ГТО, президентские и др.)	3 за класс
	Стабильность и высокие спортивные результаты в муниципальных, спортивных мероприятиях.	Участие школьников в мероприятиях муниципального уровня. Массовые командные соревнования: 1) Первенство района по легкой атлетике. 2) Первенство района по лыжным гонкам, Первенство района по кроссу, ШСЛ по лёгкой атлетике.  Игровые командные:(если участвует три и более команды)- ШСЛ и Первенство района по футболу, волейболу, баскетболу, настольному теннису, шахматам, фестиваль ГТО.  (если 2 команды) Командные многоборья:(за вид многоборья) Спартакиада допризывной молодёжи, конкурс «Победа», конкурс «А ну-ка, парни!». «Президентские состязания»: (если 3 и более команды) (если 2 команды)	1 место (за одного участника)	5
			2 место (за одного участника)	4
			3 место (за одного участника)	3
			Сопровождение (одного участника)	2
1 место 2 место 3 место			30 20 -	
1 место 1 место 2 место 3 место	10 7 6 5			
1 место	30			
1 место	10			

		Личное многоборье:	1 место 2 место 3 место	5 4 3
		Судейство соревнований. (по представлению) Подготовка мест соревнований.  Участие в спортивных мероприятиях педагогов.	1 день  Личное участие в команде  1 место 2 место 3 место	От 2 до  5  10 8 6
	Высокий уровень педагогического мастерства по подготовке спортсменов для зональных соревнований	Участие в соревнованиях зонального уровня (командные достижения)	1 место 2 место 3 место Сопровождение	70 50 30 20
		Участие в соревнованиях зонального уровня (личные достижения)	1 место 2 место 3 место 4-5 место 6-10 место	30 25 20 10 5
	Высокий уровень педагогического мастерства по подготовке спортсменов для краевых соревнований	Участие в соревнованиях краевого уровня (командные достижения) ВИД, Личные достижения.	1 место 2 место 3 место	90 70 50
			1 место 2 место 3 место 4-10 место 11-20 место Сопровождение	50 40 30 20 10 20
Педагогические работники: учитель, воспитатель, классный руководитель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Организацию здоровьесберегающей воспитывающей среды и летний отдых (Оздоровит. лагерь дневного прибывания, военные сборы, пришкольный	Реализация воспитательных программ, сохранность контингента, отсутствие травм, несчастных случаев, вредных привычек у учащихся.	Директору площадки за ведение документации	50

	участок)			
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Выстраивание воспитательного процесса в соответствии с программой воспитания коллектива воспитанников	Наличие программы воспитания	<b>До 20 (разово)</b>
		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	До Ш-20 До М - 30
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Стабильность и рост уровня воспитанности учащихся; индивидуальный прогресс	Участие обучающихся в конкурсах различного уровня	Включённость  Качество	До М-1 Р-2  До 5 М-от 5 до 7 Р-10
	Участие в проектах	Организация проекта	1 проект	10 – 50 или 2% от гранта
	Воспитательная работа	Проведение общешкольного воспитательного мероприятия	Организация мероприятия Помощь в организации Работа в жюри, подготовка декораций, написание сценариев.	До 10  1-3  3 – 5 5-10
		Участие класса в значимых школьных мероприятиях (смотр художественной самодеятельности, смотр песни и строя, День школы, фестиваль ГТО)	1 конкурс	1 место - 5-20 2 место – 4-15 3 место – 3-10
	Высокий уровень мастерства при организации воспитательного процесса	Обобщение ППО	Открытый классный час	Ш-10 М-20
			Мастер-класс	10

	Высокие профессиональные достижения классного руководителя	Результативно зафиксированное участие в конкурсах профессионального мастерства		<u>Очное:</u> 10 всероссийский уровень 8 краевой уровень 6 районный уровень <u>Заочное:</u> 3 балла – всероссийский уровень
		Результативно зафиксированное участие в семинарах, конференциях, педагогических чтениях		<u>Очное:</u> 5 – всероссийский уровень; 4 – краевой уровень; 3 – районный уровень 12 - школьный уровень
Педагог дополнительного образования, музыкальный руководитель, педагог-организатор, инструктор по труду, старший вожатый	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Руководство проектными и творческими группами, методическими объединениями, кафедрами	Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями)	Обеспечение работы в соответствии с планом	20
	Ведение профессиональной документации (тематическое) планирование, рабочие программы)	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100%	20
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Достижения учащихся	научно-практических конференциях, конкурсах различного уровня	Включённость	0,2
			Призовое место	Ш-от 3 до 5 М-от 5 до 10 Р-15
Организация деятельности детских объединений, организаций	Постоянный состав, создание и реализация социальных проектов, программ	Работа с детьми ОВЗ	За каждого 1 б.	

			За каждый проект, программу	20 Результат (реализованный) Ш-10 М-15 Р-20  Грантовый проект-2% от выигранной суммы
Заведующий библиотекой, библиотекарь	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Создание системы работы по повышению мотивации учащихся к чтению	Количество воспитанников и работников учреждения, пользующихся фондом библиотеки	80%	30
	Совершенствование информационно-библиотечной системы учреждения	Создание программы развития информационно-библиографического пространства учреждения	Наличие программы развития	20
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Сохранность библиотечного фонда учреждения	Количество списываемой литературы фонда	Менее 20% фонда	30
	Осуществление текущего информирования коллектива педагогов и учащихся	Проведение уроков информационной культуры	1 раз в четверть	20
		Проведение дней информирования	1 раз в четверть	20
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	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	20
	Работа с	Участие в муниципальных	1 мероприятие	30

	читателями	конкурсах школьных библиотек	– 5 баллов. 1 обзорная беседа 3балла. Школьный конкурс – 5 баллов.  Муниципальный конкурс – 10 баллов	
	Работа по сохранению учебного фонда	1-4 кл 5-9 кл 10-11 кл 1 раз в четверть	1 рейд – 1 балл	До 4
Программист, делопроизводитель, секретарь – машинистка, секретарь, секретарь учебной части	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Своевременная подготовка локальных нормативных актов учреждения, финансово экономических документов	Соответствие нормам действующего законодательства	100%	30
	Оформление документов для участия в краевых и федеральных программах, конкурсах	Соответствие заданным нормам	100%	30
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Создание в учреждении единых требований к оформлению документов, системы документооборота	Наличие регламентов по созданию внутренних документов	Соблюдение регламентов	30
	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Шеф – повар, повар	Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзирающих органов	Отсутствие предписаний контролирующих органов	0	40
			Устранение предписаний в установленные сроки	20
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Снижение уровня заболеваемости обучающихся, учащихся	Снижение количества заболевших воспитанников	Отсутствие вспышек заболеваний	20
	Выплаты за качество выполняемых работ			

	Количество приготовления пищи, эстетическое оформление блюд	Отсутствие жалоб, отказов детей от приема пищи	0	40
Кладовщик, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, дворник, водитель, кухонный рабочий, подсобный рабочий, лаборант, гардеробщик, сторож, электрик	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	30
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Участие в мероприятиях учреждения	Проведение праздников для учащихся	Постоянно	30
	Осуществление дополнительных работ	Погрузочно-разгрузочные работы	Постоянно	30
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Благоустройство территории учреждения	Зеленая зона, ландшафтный дизайн	Наличие	30
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	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
		Контроль за безопасностью в образовательном процессе оборудования, приборов, технических средств обучения	Наличие актов осмотра оборудования, приборов, технических средств обучения	20
	Взаимодействие с учреждениями и организациями	Разработка плана гражданской обороны учреждения	Наличие плана	30
		Организация занятий по гражданской обороне	Проведение учений 2 раза в год	20
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			

	Достижения обучающихся, учащихся	Участие в краевых, всероссийских, международных соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах	Процент участвующих от общего числа обучающихся не менее 20%	20	
			Ведение портфолио обучающихся,	30	
			Призовое место	20	
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	
	Ведение и организация общественного полезного труда, производительного труда	Организация общественно полезного труда	6 часов в неделю 9 часов в неделю	10 20	
	Работа с семьями обучающихся.	Проведение мероприятий для родителей, семей обучающихся, воспитанников учреждения	Проведение одного мероприятия	10	
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Подготовка, участие, победы во внутришкольных, районных, краевых мероприятиях	Подготовка, участие, победы во внутришкольных, районных, краевых мероприятиях	Подготовка, участие, победы во внутришкольных, районных, краевых мероприятиях	Подготовка одного мероприятия	2
				Подготовка детей к участию в одном мероприятии	2
				Участие в одном районном, краевом мероприятии	5
Призовое место в районном, краевом мероприятии				10	
Эффективная реализация	Качество успеваемости учащихся	50 – 65%	10		

	коррекционной направленности образовательного процесса		65 – 80%	20
	Формирование социального опыта обучающихся.	Процент обучающихся, из числа выпускников, продолживших обучение или трудоустроившихся	50 – 65%	10
65 – 80%			20	
Количество обучающихся, состоящих на внутреннем учете учреждения или на учете в группе по делам несовершеннолетних		0 – 10%	20	
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
			Издание печатной продукции (статей), отражающей результаты работы	20
Зам по АХЧ	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
	Обеспечение сохранности имущества и его учет	Замечания по утрате и порче имущества	0	10
	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	10

			качества	
	Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	Своевременно, качественно	20
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Ресурсосбережение при выполнении работ	Осуществление рационального расходования материалов	Экономия материальных средств	20
		Осуществление рационального расходования электроэнергии	Отсутствие превышения лимитов	20
		Бесперебойная и безаварийная работа систем жизнеобеспечения	Отсутствие замечаний по бесперебойной и безаварийной работе систем жизнеобеспечения	20
		Количественное и своевременное проведение инвентаризации школьного имущества	Отсутствие недостачи и неустановленного оборудования	20
		Укомплектованность ставок обслуживающего персонала (лаборантов, секретарей, дворников, гардеробщиков, сторожей, уборщиков служебных помещений и рабочих по обслуживанию и текущему ремонту здания, сооружения и оборудования)	100%	10
Инженер, оператор электронно-вычислительных машин, техник, программист	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Ведение документации учреждения	Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации	100%	30
	Обработка и предоставление информации	Наличие замечаний	0	10
	Внедрение современных средств	Ведение баз автоматизированного сбора информации	Отсутствие замечаний по ведению баз	До 50

	автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий (КИАСУО и другие)		автоматизированного сбора информации (1 база)	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Техническое и программное обеспечение и использование в работе учреждения	Функционирование локальной сети, электронной почты учреждения, использование программного обеспечения	Стабильно	30
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
	Соблюдение законодательства	Штрафы, взыскания, замечания	0	60
	Обработка и предоставление информации	Наличие замечаний	0	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Техническое и программное обеспечение и использование в работе учреждения	Функционирование локальной сети, электронной почты учреждения, использование программного обеспечения	Стабильно	30
	Оперативность	Выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества	Постоянно	30
	Осуществление дополнительных работ	Наличие дополнительных работ	Постоянно	20
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Работа с входящей корреспонденцией	Подготовка ответов	Своевременно	30
Качество выполняемых работ	Отсутствие возврата документов на доработку	0	10	
Инициатива и творческий подход к работе	Предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию	1 предложение	10	

		финансовых и материальных ресурсов		
		Участие в реализации образовательных проектов	1 проект	50
		Участие в мероприятиях разного уровня, в том числе обмен опытом	1 мероприятие	10

Приложение N 5  
к Положению об оплате труда работников  
муниципальных бюджетных и казенных  
учреждений, подведомственных отделу  
образования администрации Тасеевского района

**РАЗМЕР ПЕРСОНАЛЬНЫХ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ  
МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ ОТДЕЛУ  
ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ ТАСЕЕВСКОГО РАЙОНА**

№ 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.

## РАЗМЕР ПЕРСОНАЛЬНЫХ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЙ

/п	Основание установления выплаты	Размер к окладу (должностному окладу)
	Выплата за опыт работы в занимаемой должности <*>	
	<b>от 1 года до 5 лет</b>	5%
	-при наличии учёной степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <***>	15%
	-при наличии учёной степени доктора педагогических, экономических, наук, культурологии, искусствоведения <***>	20%
	-при наличии почётного звания, начинающегося со слова «Заслуженный»,	
	-при условии соответствия почётного звания профилю учреждения<***>	15%
	-при наличии почётного звания, начинающегося со слова «народный» <***>	20%
	<b>от 5 до 10 лет</b>	15%
	-при наличии учёной степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <***>	25%
	-при наличии учёной степени доктора педагогических, экономических, наук, культурологии, искусствоведения <***>	30%
	-при наличии почётного звания, начинающегося со слова «Заслуженный»,	
	-при условии соответствия почётного звания профилю учреждения<***>	25%
	-при наличии почётного звания, начинающегося со слова «народный» <***>	30%
	<b>свыше 10 лет</b>	25%
	при наличии учёной степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <***>	35%
	при наличии учёной степени доктора педагогических, экономических, наук, культурологии, искусствоведения <***>	40%
	при наличии звания, начинающегося со слова «Заслуженный»,	35%
	при условии соответствия почётного звания профилю учреждения<***>	
	при наличии почётного звания, начинающегося со слова «народный» <***>	40%
	<b>Выплаты за сложность и напряженность</b>	
	Учителям и иным педагогическим работникам за проверку письменных работ во всех учреждениях (пропорционально нагрузке:	
	Учителям истории, биологии, и географии	5%
	Учителям физики, химии, иностранного языка	10%
	Учителям математики	15%-20
	Учителям русского языка, литературы (за исключением классов для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья VIII вида)	15%-25
	Учителям начальных классов (за исключением классов для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями	15%-20

	здоровья VIII вида)-убрали	
	Учителям и иным педагогическим работникам за проверку письменных работ во всех учреждениях (пропорционально нагрузке в классах для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья VIII вида:-убрали учителям начальных классов учителям русского языка и литературы	15%-0 15%-0
	учителям и иным педагогическим работникам за заведование элементами инфраструктуры: кабинетами, лабораториями учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами	10% 20%
	учителям и иным педагогическим работникам за классное руководство	2700 руб.<****>
	-шеф-поварам за контроль качества поставляемых продуктов при организации питания	20%
	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%
	за результативное руководство структурными подразделениями в целях их стабильной и эффективной работы в учреждениях по обеспечению жизнедеятельности краевых государственных образовательных учреждений; за работу по развитию семейных форм воспитания	60%

Размер выплаты педагогическим работникам за классное руководство определяется исходя из расчета 2,7 тыс. рублей в месяц за классное руководство в классе с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для учреждений соответствующими типовыми положениями об образовательных учреждениях, либо в классе с наполняемостью 14 человек и более в общеобразовательных учреждениях, вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, кадетских школах, кадетских школах-интернатах, общеобразовательных школах-интернатах и образовательных учреждениях для детей дошкольного и младшего школьного возраста, расположенных в сельской местности.

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

Приложение № 6  
к Положению  
об оплате труда работников  
МБОУ «Тасеевская СОШ № 1»

**РАЗМЕР  
ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЙ**

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%
Объём ввода законченных ремонтов объектов	Текущий ремонт	Выполнен в срок, в полном объёме	25%
	Капитальный ремонт		50%
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Применение нестандартных методов работы	x	50%
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения	Задание выполнено	В срок, в полном 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%

## ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЙ 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:

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

где:

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

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

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

$$C_{1 \text{ бала}} = (Q_{\text{стим}} - Q_{\text{стим рук}} / \sum_{i=1} B_{ni},$$

где:

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

$Q_{\text{стим рук}}$  - плановый фонд стимулирующих выплат руководителя, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения в расчете на месяц в плановом периоде;

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

$$Q_{\text{стим}} \text{ не может превышать } Q_{\text{стим1}} \\ Q_{\text{стим1}} = Q_{\text{зп}} - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{отп}},$$

где:

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

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

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

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

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

где:

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

$N_{\text{отп}}$  - среднее количество дней отпуска согласно графику отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на месяце плановом периоде согласно плану, утвержденному в учреждении;

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

Приложение № 8  
к Положению  
об оплате труда работников  
МБОУ «Тасеевская СОШ № 1»

**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  
РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ**

/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
.	Учреждения, подведомственные отделу образования администрации Тасеевского района	2,6 – 3,0	2,1 – 2,5	1,8 – 2,0	1,5 – 1,7

**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.

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	Наименование показателя	Условия	Количество баллов
	2	3	4
.	Количество обучающихся в учреждениях	За каждого обучающегося	0, 3
.	Количество обучающихся из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	Из расчета за каждого	0,5
.	Количество лицензированных образовательных программ	За каждую программу	0,5
.	Количество работников в учреждении	За каждого работника, имеющего:	0,5
		-первую квалификационную категорию	
		-высшую квалификационную категорию	
		-учёную	1

		степень	1,5
.	Наличие филиалов учреждения с количеством обучающихся (воспитанников), слушателей	За каждое указанное структурное подразделение	
		До 100 человек	20
		От 100 до 200 человек	30
		Свыше 200 человек	50
.	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
	Групп высшего спортивного мастерства	За каждого обучающегося дополнительно	4,5
.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе учебных кабинетов	За каждый класс	15
.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	За каждый вид	15
.	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой, кабинета психолога, логопеда	За каждый вид	15
0.	Наличие автотранспортных средств	За каждую единицу	3, но не более 30
1.	Наличие оздоровительных объектов (лагерей, баз отдыха)		
		При наличии договорных отношений	15
2.	Наличие учебно-опытных участков, теплиц, специализированных учебных мастерских	За каждый вид	50
3.	Наличие собственных котельной, очистных и других сооружений	За каждый вид	10
4.	Наличие обучающихся (воспитанников) в учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
5.	Наличие в учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными	За каждого обучающегося (воспитанника)	1

	потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных (коррекционных) образовательных учреждений (классов, групп))		
6.	Наличие в учебных заведениях библиотеки с читальным залом	На 15 мест (не менее)	15
7.	Количество разработанных методических пособий за календарный год	За каждое методическое пособие	10

**ГРУППЫ  
ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ**

№ п/п	Тип (вид) учреждения	Группы по оплате труда руководителей учреждений (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

**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 учреждений, 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:

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

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.

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

**ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ УЧРЕЖДЕНИЯ**

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	Исполнение бюджетной сметы, плана финансово-	15%

		деятельности	хозяйственной деятельности	
			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%
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
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	0	5%	

		правонарушений, совершённых обучающимися, воспитанниками		
	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	Материально-техническая,	В соответствии с лицензией	10%

учебно-воспитательного процесса	ресурсная 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%
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
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,	20%

			победы педагогов в профессиональных конкурсах	
		Достижения обучающихся (воспитанников) в олимпиадах, конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях	Наличие призеров 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	Отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	20%

		электробезопасности, охраны труда		
		Материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса	В соответствии с лицензией	20%
		Сохранность имущества	Отсутствие преждевременного списания имущества	20%
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
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%
	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
	Высокий уровень профессионального мастерства при организации финансово-экономической деятельности	Внедрение новых программных форм бухгалтерского учёта	Использование новых программ	20%

**РАЗМЕР ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ  
РУКОВОДИТЕЛЯМ, ЗАМЕСТИТЕЛЯМ И ГЛАВНЫМ БУХГАЛТЕРАМ  
УЧРЕЖДЕНИЙ**

№ п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу) <*>
1.	Опыт работы в занимаемой должности <*>	
	от 1 года до 5 лет при наличии учёной степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <***> при наличии учёной степени доктора педагогических, экономических, наук, культурологии, искусствоведения <***> при наличии почётного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>, при наличии почётного звания, начинающегося со слова «народный» <***>	5% 15% 20% 15% 20%
	от 5 до 10 лет при наличии учёной степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <***> при наличии учёной степени доктора педагогических, экономических, наук, культурологии, искусствоведения <***> при наличии почётного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>, при наличии почётного звания, начинающегося со слова «народный» <***>	15% 25% 30% 25% 30%
	свыше 10 лет при наличии учёной степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <***> при наличии учёной степени доктора педагогических, экономических, наук, культурологии, искусствоведения <***> при наличии почётного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>, при наличии почётного звания, начинающегося со слова «народный» <***>	25% 35% 40% 35% 40%
2.	Специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трёх лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с муниципальными учреждениями образования	20%
3.	за результативное руководство структурными подразделениями в целях их стабильной и эффективной работы в учреждениях по обеспечению жизнедеятельности краевых государственных образовательных учреждений; за работу по развитию семейных форм воспитания	60%
4	Сложность, напряженность и особый режим работы: наличие филиалов:	

	до 3-х (включительно)	30%
	свыше 3-х	60%

-----  
<\*> 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  
МБОУ «Тасеевская СОШ № 1»

**РАЗМЕР ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ РУКОВОДИТЕЛЯМ УЧРЕЖДЕНИЙ,  
ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЯМ И ГЛАВНЫМ БУХГАЛТЕРАМ**

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке
	наименование	индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	Процент освоения выделенных бюджетных средств	от 98% до 99% от 99, 1% до 100%	70% 100%
Проведение ремонтных работ	Текущий ремонт Капитальный ремонт	Выполнен в срок, качественно, в полном объёме	25% 50%
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	Учреждение принято надзорными органами	Без замечаний	50%
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	Реализация проектов	100%
Организация и проведение важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	-международные -федеральные -межрегиональные -региональные -внутри учреждения	100% 90% 80% 70% 60%

**ПОЛОЖЕНИЕ  
О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ  
ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ  
МБОУ «ТАСЕЕВСКАЯ СОШ №1»**

1. Общие положения

1.1 Настоящее положение об оценке результативности профессиональной деятельности учителей (далее - Положение) определяет основания, порядок и критерии оценки результативности профессиональной деятельности учителей МБОУ «Тасеевская СОШ №1» реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования, специально-коррекционного образования VIII вида (далее - учителя).

1.2 Цель оценки результативности профессиональной деятельности учителей - обеспечение зависимости оплаты учительского труда от результатов работы путем объективного оценивания результатов педагогической деятельности и осуществления на их основе материального стимулирования за счет соответствующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения.

1.3. Задачами проведения оценки результативности деятельности учителей являются:

- обеспечение внешней экспертной оценки педагогического труда;
- усиление материальной заинтересованности учителей в повышении качества образовательной деятельности.

2. Основания и порядок проведения оценки результативности профессиональной деятельности учителей.

2.1 Система стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда. Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат педагога, являются критерии, отражающие результаты его работы. Видами материального стимулирования работников являются:

- стимулирующие надбавки по результатам педагогической деятельности за определенный период;
- стимулирование административно - хозяйственного и вспомогательного персонала школы;
- единовременные премии и поощрения педагогическим работникам;
- материальная помощь работникам образовательного учреждения.

Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

2.2 Размеры выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда устанавливаются по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности педагогических и других работников ОУ, проводимых на основании утвержденных критериев и показателей.

2.3 Для оценки показателей качества труда педагогических работников приказом директора школы создается специальная Комиссия по распределению средств стимулирующей части фонда оплаты труда (далее- Комиссия)

3. Организация работы Комиссии по распределению средств стимулирующей части фонда оплаты труда.

3.1 В состав комиссии по распределению средств стимулирующей части фонда оплаты труда включаются:

- заместители директора по УВР и ВР образовательного учреждения с правом одного голоса;
- председатель профсоюзного комитета;
- члены педагогического коллектива, избираемые на педагогическом совете.

Всего 7-9 голосов.

3.2 Комиссия в своей деятельности руководствуется нормативно-правовыми актами РФ, Уставом школы, типовым Положением об отраслевой системе оплаты труда работников, Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ «Тасеевская СОШ №1», Приложение №4 к данному положению.

3.3. Комиссия осуществляет оценку деятельности работников общеобразовательного учреждения на основании представлений заместителей директора по УВР и ВР, руководителей служб.

3.4. Рассматривает предложения о распределении доплат и надбавок стимулирующего характера.

3.5. Заседания комиссии проходят один раз в месяц, но не позднее 20 числа каждого месяца.

3.6. Решение о присуждении стимулирующих выплат принимается открытым голосованием.

3.7. Решение принимается при наличии не менее 2/3 членов состава комиссии.

3.8. Решение комиссии оформляется протоколом, подписывается председателем и секретарем комиссии и предоставляется директору после заседания.

4. Процедура назначения и размер стимулирующих выплат

4.1. Педагогические работники имеют право предоставить соответствующему заместителю директора школы материалы по мониторингу собственной профессиональной педагогической деятельности в соответствии с указанными в приложении 4 критериями.

4.2. Заместители директора предоставляют комиссии результаты мониторинга деятельности педагогических работников.

4.3. С учетом мнения комиссии на основании ее протокола директор школы издает приказ о размере стимулирующих выплат за текущий период.

4.4. В случае несогласия с решением комиссии директор вправе в течение 2-х дней инициировать пересмотр решения комиссии.

5. Порядок подачи и рассмотрения апелляций на результаты оценки деятельности учителей

5.1. В случае несогласия педагогического работника с оценкой результативности его профессиональной деятельности, он вправе подать апелляцию.

5.2. Апелляция подается в письменном виде на имя председателя комиссии с указанием конкретных критериев и баллов, по которым возникло разногласие.

5.3. Апелляция не может содержать претензий к составу комиссии и процедуре оценки.

5.4. На основании поданной апелляции председатель комиссии в срок не позднее двух рабочих дней со дня подачи назначает для рассмотрения поданной апелляции экспертную группу в составе председателя профсоюзного комитета ОУ, соответствующего заместителя директора ОУ и руководителя МО и руководителя структурного подразделения.

5.5. В присутствии учителя, подавшего апелляцию, члены экспертной группы проводят проверку правильности оценки выставления баллов, по результатам которой подтверждают данную ранее оценку, либо (если таковая признана недействительной) выносят свою оценку.

5.6. Оценка, данная экспертной группой, рассматривается на комиссии, выносится решение, которое оформляется протоколом.

6. Порядок информирования работников с результатами стимулирования.

6.1. Порядок информирования работников о распределении стимулирующей части заработной платы, производится в соответствии законом о сохранении персональных данных.

6.2. Информация по результатам заседания комиссии выдается каждому работнику персонально или в открытом доступе на основании заявления работника.

6.3. Информация предоставляется на 3-й день после заседания комиссии.