Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Троицкая средняя школа»
(МБОУ «Троицкая средняя школа»)

ПРИКАЗ

1 октября 2020 года № 64

Село Троица

О внесении изменений

На основании постановления администрации Пировского района 28 сентября 2020 г. № 271-п о внесении изменений в постановление администрации Пировского района от 26 сентября 2014 г. № 429-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1) Дополнить Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений пункт 2 раздела 3 абзацами следующего содержания:
«Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директоров учреждений их заместителей и среднемесячной заработной платы работгников учреждения устанавливается в следующих размерах кратности:
- для директоров- от 1,0 до 2,0
-для заместителей директоров – от 0,9 до 1,6.
В расчёт среднемесячной заработной платы работгников учреждения не включается заработная плата директоров и их заместителей. Соотношение среднемесячной заработной платы директоров учреждений их заместителей и среднемесячной заработной платы работгников учреждения расчитывается за календарный год. Расчёт соотношениясреднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с порядком, установленным Правительством Российской Федерации.
Ответственность за не предоставление информации о расчитываемой за календарный год среднемесячной заработной платы руководителей учреждений и их заместителей несёт руководитель учреждения.»

2) Приложение №1 к Примерному положению изложить в редакции, согласно приложению, к постановлению от 28.09.2020 №217-п.

Приложение к постановлению администрации Пировского района
от 28 сентября 2020 года №217-п

Приложение №1к примерному положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений

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		
		3334
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень		3511
2 квалификационный уровень		3896
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	5760
	при наличии высшего профессионального образования	6556
2 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6029
	при наличии высшего профессионального образования	6866
3 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6603
	при наличии высшего профессионального образования	7521
4 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	7226
	при наличии высшего профессионального образования	8234

<*> Для должности "младший воспитатель" минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 3849,0 руб., для должности "дежурный по режиму" минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 5224,0руб.

2. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих"

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"	
1 квалификационный уровень	3511
2 квалификационный уровень	3704
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"	
1 квалификационный уровень	3896
2 квалификационный уровень	4282
3 квалификационный уровень	4704
4 квалификационный уровень	5937
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"	
1 квалификационный уровень	4282
2 квалификационный уровень	4704
3 квалификационный уровень	5164
4 квалификационный уровень	6208

3. 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	3016
2 квалификационный уровень	3161
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"	
1 квалификационный уровень	3511
2 квалификационный уровень	4282
3 квалификационный уровень	4704
4 квалификационный уровень	5667

4. Должности руководителей структурных подразделений

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений<*>	
1 квалификационный уровень	8565
2 квалификационный уровень	9207
3 квалификационный уровень	9933

Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"	
2 квалификационный уровень	4282
3 квалификационный уровень	4704
4 квалификационный уровень	5937
5 квалификационный уровень	6706
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"	
5 квалификационный уровень	7248
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня"	
1 квалификационный уровень	7790
2 квалификационный уровень	9025
3 квалификационный уровень	9718

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

Директор школы Е.А. Мальцева

СОГЛАСОВАНО
Заместителю Главы Пировского района
по общественно-политической работе -
начальнику Районного отдела
образования Администрации Пировского
района
_____ И.Г. Тимербулатов
«____» _____2020г

УТВЕРЖДАЮ
Директор
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Троицкая средняя школа»
_____ Е.А.Мальцева
«01» 10 2020 г

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной профсоюзной
организации
МБОУ «Троицкая средняя школа»
_____ Титенкова Л.В.
«10» октября 2020 г

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Троицкая средняя школа»

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Троицкая средняя школа» (далее - Положение), разработано на основании

решения Пировского районного Совета депутатов от 29.08.2013 № 45-273р «О системе оплаты труда работников районных муниципальных учреждений» (с изменениями),

Постановления администрации Пировского района от 26.09.2014 № 429-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений» (с изменениями),

Постановления администрации Пировского района от 28.06.2011 №269-п «Об утверждении порядка исчисления среднего размера оклада (должностного оклада) ставки заработной платы работников основного персонала, для определения размера должностного оклада руководителя бюджетного и казенного общеобразовательного учреждения» (с изменениями),

Постановления администрации Пировского района от 28.06.2011 №270-п «Об утверждении перечня должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование» (с изменениями),

Постановления администрации Пировского района от 28.06.2011 №272-п «Об утверждении условий, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам муниципальных бюджетных и казенных общеобразовательных учреждений подведомственных администрации Пировского района, могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы» (с изменениями),

Постановления администрации Пировского района от 20.10.2014 №481-п «Об утверждении видов, условий, размера и порядка становления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений», и регулирует порядок и условия оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Троицкая средняя школа» (далее – Учреждение).

1.2.Предельный размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, напоавляемых на оплату труда работников Учреждения, состовляет 70 % от доходов, полученных от приносящей доход деятельности, с учетом выплат страховых взносов по обязательному социальному страхованию и взносов по страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

1.3. 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.

II. 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. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждения могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных

окладов), ставок заработной платы, в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

III. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА.

3.1. 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).

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

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

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

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

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.

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

IV. ВЫПЛАТЫ ПЕРСОНАЛЬНОГО ХАРАКТЕРА

Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению.

V. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

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

5.2. 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 20% от фонда оплаты труда учреждения.

Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера заместителям руководителя предусматривается в размере не более 15% от общего объема выплат стимулирующего характера работников, и выделяется в бюджетной смете учреждения (плане финансово-хозяйственной деятельности).

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

5.3. Работникам Учреждения по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждений, 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.

5.4. Средства, поступившие от приносящей доход деятельности и направленные на оплату труда работников в соответствии с пунктом 1.2. 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, за исключением выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения.

5.5. Виды выплат должны отвечать уставным задачам Учреждения.

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

5.6. При выплатах по итогам работы учитывается:

объем освоения выделенных бюджетных средств;

объем ввода законченных ремонтом 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 № 5 к настоящему Положению.

5.7. 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, и её состав утверждаются приказом руководителя Учреждения. При этом в составе комиссии должен быть включен представитель представительного органа работников учреждения.

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

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

$$С = С_{1\ балла} \times Б_i,$$

где:

С – размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику организации в плановом периоде;

$С_{1\ балла}$ - стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый период;

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

$$С_{1\ балла} = Q_{стим.\ раб.} / \underset{ni}{\overset{i=1}{SUM}}\ Б,$$

где:

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

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

$Q_{стим.\ раб.} \geq 25\%$ от фонда оплаты труда работников организации.

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

5.10. 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 № 6 к настоящему Положению.

VI. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ

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

должностной оклад;

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

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

6.3. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя устанавливаются трудовым договором (дополнительным соглашение к трудовому договору) в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

6.4. Заместителям руководителя в пределах объема средств, выделенного в бюджетной смете учреждения (плане финансово-хозяйственной деятельности) на выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, труда 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 учреждений заместителей руководителя определяются согласно приложению № 6 к настоящему Положению.

6.6. Виды и размеры персональных выплат заместителям руководителя определяется согласно приложению № 7 к настоящему Положению.

6.7. При выплатах по итогам работы учитывается:

степень освоения выделенных бюджетных средств;

проведение ремонтных работ;

подготовка образовательного учреждениях к новому учебному году;

участие в инновационной деятельности;

организация и проведение важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы заместителям руководителя определяется согласно приложению № 8 к настоящему Положению.

6.8. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, заместителям руководителя устанавливаются сроком на три месяца в процентах от должностного оклада в соответствии с приложением № 7 настоящего Положения.

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

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

6.11. Заместителям руководителя может оказываться единовременная материальная помощь с учетом положений раздела 8 настоящего Положения.

VII. ПОРЯДОК НАЧИСЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ 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 учреждении применяется почасовая оплата труда педагогических работников.

Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников учреждения 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, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

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

Су = ФОТу/4,3*Чу, где

Су – размер оплаты за один час работы для учителей;

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

Чу – общее количество часов учителей в неделю в соответствии с тарификацией.

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

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

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

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

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

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

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

Сп = ФОТп/4,3*Чп, где

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

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

Чп – общее количество часов конкретной группы педагогических работников в неделю.

7.2. Оплата труда иным работникам.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увелечении 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:

Ср = ФОТр/Чр/249 , где

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

ФОТр – годовой фонд оплаты труда работников по соответствющей 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.

VIII. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

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

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

8.3. Размер единовременной материальной помощи, представляемой работнику Учреждения в соответствии с настоящим Положением, не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 8.2. настоящего Положения.

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

Приложение №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		
		3334
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень		3511
2 квалификационный уровень		3896
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	5760
	при наличии высшего профессионального образования	6556
2 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6029
	при наличии высшего профессионального образования	6866
3 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6603
	при наличии высшего профессионального образования	7521
4 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	7226
	при наличии высшего профессионального образования	8234

<*> Для должности "младший воспитатель" минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 3849,0 руб., для должности "дежурный по режиму" минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 5224,0руб.

2. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих"

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"	
1 квалификационный уровень	3511
2 квалификационный уровень	3704
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"	
1 квалификационный уровень	3896
2 квалификационный уровень	4282
3 квалификационный уровень	4704
4 квалификационный уровень	5937
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"	
1 квалификационный уровень	4282
2 квалификационный уровень	4704
3 квалификационный уровень	5164
4 квалификационный уровень	6208

3. 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	3016
2 квалификационный уровень	3161
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"	
1 квалификационный уровень	3511
2 квалификационный уровень	4282
3 квалификационный уровень	4704
4 квалификационный уровень	5667

4. Должности руководителей структурных подразделений

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений<*>	
1 квалификационный уровень	8565
2 квалификационный уровень	9207
3 квалификационный уровень	9933
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"	
2 квалификационный уровень	4282

3 квалификационный уровень	4704
4 квалификационный уровень	5937
5 квалификационный уровень	6706
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"	
5 квалификационный уровень	7248
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня"	
1 квалификационный уровень	7790
2 квалификационный уровень	9025
3 квалификационный уровень	9718

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

Приложение №2

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 установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы увеличивается по должностям педагогических и медицинских работников в общеобразовательных организациях (начального общего, основного общего, среднего общего образования), подведомственных Управлению (Отделу образования).

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

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

где:

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

O_{min}– минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, установленный примерным положением об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений, подведомственных администрации Пировского района;

К – повышающий коэффициент.

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

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

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

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

	второй квалификационной категории	10%
2.	За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания:	
	для педагогических работников общеобразовательных организаций	35%

5.1 Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$K = K_1 + K_2$,

где:

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

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

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

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат < 25%, то $K_2 = 0\%$,

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

$K_2 = Q_1 / Q_{окл} \times 100\%$,

где:

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

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

$Q_1 = Q – Q_2 – Q_{стим} – Q_{отп}$,

где:

Q – общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

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

$Q_{стим}$ – предельный фонд оплаты труда, который может направляться на выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам, определяется в размере не менее 25% от фонда оплаты труда педагогических работников;

$Q_{отп}$ – сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации педагогических работников.

Если K > предельного значения повышающего коэффициента, то повышающий коэффициент устанавливается в размере предельного значения.

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

$$_k \quad M_i \times (U_i – U_{ср}) \times N_i$$

$$K_i = \underset{i=1}{SUM} \frac{}{N_n},$$

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

M_i – размер увеличения оклада в расчете на одного учащегося, определяемый в соответствии с пунктом 9 таблицы;

N_i – нагрузка по каждому предмету;

N_n – норма часов на ставку;

U_i – численность учащихся в классе, в которых учитель, преподаватель имеет нагрузку;

U_{cp} – средняя наполняемость классов в учреждении, за исключением классов для детей с особыми потребностями (коррекционные).

$$U_{cp} = \underset{i=1}{\overset{k1}{SUM}} U_i / k1,$$

где, k1 – число классов в учреждении.

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

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

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

Приложение №3

ВИДЫ И РАЗМЕРЫ
КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ ЗА РАБОТУ В УСЛОВИЯХ, ОТКЛОНЯЮЩИХСЯ ОТ НОРМАЛЬНЫХ (ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ РАБОТ В ДРУГИХ УСЛОВИЯХ, ОТКЛОНЯЮЩИХСЯ ОТ НОРМАЛЬНЫХ)

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы<*>
1.	За работу в образовательных учреждениях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (отделениях, классах, группах) (кроме медицинских работников) <**>	20
2.	Педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому обучающихся, осваивающих образовательные программы начального общего. Основного общего и среднего общего образования и нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные учреждения (при наличии соответствующего медицинского заключения), за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях	20
3.	Женщинам, работающим в сельской метсности на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов)	30
4.	Водителям легковых автомобилей за ненормированный рабочий день	25
4.	За ненормированный рабочий день (за исключением водителей легковых автомобилей)	15
5.	Выплата за работу в сельской местности	25
6.	Выплаты за вредные условия труда	12

<*> 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

РАЗМЕР ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	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 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%
1.3.	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:	
2.1.	проверка письменных работ (пропорционально нагрузке):	
	учителям истории, биологии и географии	5%
	учителям физики, химии, иностранного языка	10%
	учителям математики	15%
	учителям русского языка, литературы	15%
	учителям начальных классов	15%
	преподавателям учреждений профессиональных образовательных организаций	15%
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%
2.4.	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 краевыми государственными бюджетными и казенными образовательными организациями либо продолжающим работу в образовательной организации. Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения	20%
4	выплаты воспитателям реализующим основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей <*****>	718,4 рубля
	выплаты младшим воспитателям и помощникам воспитателей реализующим основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей <*****>	2 155,2 рубля

<*> Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются. Для педагогических работников учитывается работа по профилю

организации
или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

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

<***> Вознаграждение выплачивается педагогическим работникам общеобразовательных организаций, профессиональных образовательных организаций (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.

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

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

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

Приложение № 5

Стимулирующие выплаты
(выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении
поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ) работникам учреждения

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников гимназии	Условия		Предельное число баллов	Период, на который устанавливается выплата
		наименование	**индикатор**		
1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**
Педагогические работники: учитель	**Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач**				
	Организация проектной и исследовательской деятельности обучающихся	Участие обучающихся в разного уровня олимпиадах, конференциях.	Представление результатов: (за каждого учащегося) -международный и федеральный уровень -краевой уровень (очный заочный) -муниципальный уровень.	20 10 4 8	на месяц
			Наличие победителей и призеров(за каждого учащегося), в т.ч. международный и федеральный уровень - краевой уровень -муниципальный уровень	20 15 10	на месяц
	Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями, и проч.).	-обеспечение работы в соответствии с планом; - руководство (муниципальный уровень) - членство (муниципальный уровень) Уровень ОУ - руководство - членство в творческой группе разовое	3 2 3 2	на месяц
		Участие в работе аттестационной комиссии (2 б), экспертной комиссии (1 б), психолого-медико-педагогическом консилиуме(1 б), служба медиации (1 б),	Постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации	2 1	За каждое участие

		наставническая работа(1 б).			
	Создание творческой образовательной среды для работы с одаренными детьми.	Руководство организацией программ и проектов, исследований.	Руководство объединениями учащихся, творческими группами и научными обществами учащихся.	3 за 1 группу	В месяц.
	Сопровождение одаренных детей в образовательном процессе.	Разработка индивидуальной программы достижений ребенка.	Контроль реализации программы, положительная динамика результативности ребенка.	3 за 1 ребенка	В месяц.
		Организация спортивных мероприятий.	Муниципальный Уровень ОУ	5 3	За 1 мероприятие.
		Участие в спортивных мероприятиях.	Муниципальный	личное первенство 3 за победу, 3 за победу команды.	Месяц
			Краевой, межмуниципальный, зональный	1 за 1 участника; личное первенство 5 за победу; 10 за победу команды	Месяц
			Выше краевого	3 за 1 участника; личное первенство 10 за победу; 5 за команду; 10 за победу команды.	Месяц
	Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранении информации с помощью информационных компьютерных технологий	Ведение баз автоматизированного сбора информаций	Постоянное ведение баз автоматизированного сбора информации. Сайт, КИАСО База ОД СтатГрад ЦОКО	3 1 1 До 3 До 50	Месяц Разово
	Работа с семьями обучающихся	Проведение мероприятий для родителей и семей обучающихся.	Каждое мероприятие	3	На месяц
	Создание	Разработка и	Реализация каждой	1-2	На месяц

	коррекционно – развивающей среды для работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья.	реализация индивидуальной образовательной программы обучения детей с ограниченными возможностями здоровья.	адаптированной индивидуальной программы		
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу обучающихся.	Качество государственной итоговой аттестации ВПР – 4, ГИА – 9 и ГИА – 11.	За каждого сдавшего с первого раза на 4 и 5	2	ежемесячно
	Достижение обучающихся.	Участие учащихся в различных уровнях Всероссийской олимпиады школьников и Краслето, Всезнайка, конкурсы	Уровень ОУ (наличие победителей и призеров) Муниципальный уровень (наличие победителей и призеров) Региональный (наличие победителей и призеров) Всероссийский (наличие победителей и призеров) Участие	2 5 15 30 1	месяц
	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью, повышение педагогического мастерства	Разработка и реализация проектов и программ.	Презентация результатов работы в форме выступления на форумах педагогов, статей, открытых уроков, мастер-классов, курсы повышения квалификации (открытое мероприятие на уровне края), участие в конкурсах: • федеральный уровень • краевой уровень • районный уровень	5 3 5 5 По факту 15 10 5	на месяц
			Призовое место в конкурсе проектов и программ: • федеральный уровень • краевой уровень • муниципальный уровень	30 20 10	на месяц
		За выполнение работ не входящих в должностные обязанности, но сопряженные с учебной и воспитательной	Иные работы не предусмотренные должностными инструкциями. (внеурочка, консультации)	До 20	На месяц

		работой.			
	Выплаты за качество выполняемых работ				
	Освоение и использование современных образовательных технологий в процессе обучения предмету и в воспитательной работе.	Освоение инновационных технологий и их применение в практике работы с детьми.	Обобщение и распространение опыта в рамках проектов, реализуемых на территории района: • уровень ОУ • муниципальный уровень • региональный уровень • федеральный уровень	3 7 15 20	разовое
	Выстраивание образовательного процесса в соответствии с программой надпредметного содержания.	Проведение предметных недель, внеклассной работы по предмету, экскурсии и др.	Отчет о проведенных мероприятиях, проектах (включая фотографии, отзывы учащихся и др. материалы).	3	на месяц
		Разработка и осуществление социальных проектов.	Уровень ОУ Муниципальный Региональный Федеральный	3 7 15 20	на месяц
Педагогические работники: педагог-психолог, социальный педагог	**Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач**				
	Сопровождение обучающихся в образовательном процессе	Руководство медико-психолого-педагогическим консилиумом (МППК), службой медиацией	Работа МППК, службе медиации в соответствии с планом	3	на месяц
		Проведение мероприятий для родителей, обучающихся	Проведение одного мероприятия	3 за одно мероприятие	на месяц
		Наличие у одаренного ребенка индивидуальной программы достижений	Отслеживание движения учащегося в соответствии с программой, положительная динамика результативности	2 (за одного учащегося)	на месяц
			Наличие рекомендаций, регулярное консультирование педагогов по работе с одаренными детьми	2 (за более чем одного педагога)	на месяц
		Психолого-педагогическое сопровождение предпрофильной	Отчет о проведенных мероприятиях	2 за одно мероприятие	на месяц

		подготовки и профильного обучения			
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Эффективность методов и способов работы по педагогическом у сопровождению обучающихся	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	Презентация результатов работы в форме выступления на форумах педагогов, статей, открытых уроков, мастер-классов, курсы повышения квалификации, участие в конкурсах: • федеральный уровень • краевой уровень • районный уровень	15 10 5	на месяц
			Призовое место в конкурсе проектов и программ: • федеральный уровень • краевой уровень • муниципальный уровень	30 20 10	на месяц
		Разработка и реализация проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью одаренных учащихся и состоящих на профилактическо м учете	Наличие и реализация программ	3 (за единицу)	на месяц
		адаптация вновь поступивших обучающихся, благоприятный психологический климат.	уменьшение числа конфликтных ситуаций среди обучающихся, анкетирование классных руководителей, родителей и учащихся.	5	на квартал
	Выплаты за качество выполняемых работ				
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения обучающихся.	Организация работы службы психолого-педагогического сопровождения обучающихся, состоящих на профилактическо м учете	Отрицательная динамика возникновения конфликтов в течение учебного года Анкетирование классных руководителей, родителей и учащихся. Подготовка рекомендаций на основе результатов	5	Один раз в квартал

			анкетирования.		
		Проведение курсов и тренингов для одаренных детей и их педагогов (при наличии соответствующего обучения)	Одно проводимое занятие	3 (за одно занятие)	на месяц
Педагогические работники: воспитатель ГПД	**Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач**				
	Сохранность контингента обучающихся.	Наполняемость групп не ниже 50%.	Наполняемость ГПД, наполняемость от 95% до100% от 75% до 94%; от 50% до 74%.	 5 4 2	на месяц
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Достижения воспитанников	Участие обучающихся в различных конкурсах, соревнованиях, конференциях	Участие обучающихся (% участвующих от числа обучающихся) от 95% до100% от 75% до 94%; от 50% до 74%	 5 4 2	на месяц
	Выплаты за качество выполняемых работ				
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса обучающихся.	Участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Презентация результатов работы в форме выступления на форумах педагогов, статей, открытых уроков, мастер-классов, курсы повышения квалификации, участие в конкурсах: • федеральный уровень • краевой уровень • районный уровень	 40 20 10	на месяц
			Призовое место в конкурсе проектов и программ: • федеральный уровень • краевой уровень • муниципальный уровень	 30 20 10	на месяц
Педагогические работники: педагог дополнительного образования, педагог-организатор руководитель физического воспитания, методист, инструктор по физическому	**Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач**				
	Руководство проектными и творческими группами, методическими объединениями.	Руководство объединениями педагогов (проектными командами творческими группами, методическими объединениями)	-обеспечение работы в соответствии с планом; - руководство (муниципальный уровень) - членство (муниципальный уровень) Уровень ОУ - руководство	 3 1 3	на месяц

воспитанию, учитель – логопед, учитель – дефектолог.			- членство	2	
	Создание творческой образовательной среды для работы со школьниками.	Руководство реализацией программ и проектов, исследований	Руководство творческими группами учащихся, научными обществами учащихся, учебно-исследовательскими лабораториями (представление отчётной документации)	3 за единицу	на месяц
			Реализация утвержденной программы работы с одаренными детьми.	2 за единицу	на квартал
	Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Участие в работе аттестационной комиссии (2 б), экспертной комиссии(1 б), психолого-медико-педагогическом консилиуме(1 б), служба медиации(1 б), наставническая работа(1 б).	Постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации	2 1	за каждое участие
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Достижения воспитанников	Участие обучающихся в различных конкурсах, соревнованиях, конференциях	Участие обучающихся (% участвующих от числа обучающихся) от 95% до100% от 75% до 94%; от 50% до 74%	3 2 1	на месяц
			Призовые места: Федеральный уровень Региональный уровень Муниципальный уровень Школьный уровень	20 10 5 2	на месяц
	Организация деятельности детских объединений, организаций (РДШ, ЮнАрмия)	Постоянный состав, создание и реализация социальных проектов, программ	Отчет о проведенных мероприятиях, проектах (включая фотографии, отзывы учащихся и другие материалы). При долгосрочных проектах отчет по промежуточным результатам	3	на месяц
	Выплаты за качество выполняемых работ				
			Презентация результатов работы в форме выступления на форумах педагогов, статей, открытых уроков, мастер-классов, курсы повышения квалификации, участие в конкурсах:		на месяц

			федеральный уровень- краевой уровень- районный уровень –	15 10 5	
Педагог- библиотекарь	**Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач**				
	Создание системы работы по повышению мотивации обучающихся к чтению	Количество обучающихся и работников учреждения, пользующихся фондом библиотеки (за исключением учебного фонда)	Не менее 80%	2	на квартал
	Совершенствование информационно-библиотечной системы учреждения	Создание программы развития информационно-библиографического пространства учреждения	Наличие и реализация программы развития	*3*	на квартал
	Работа с обучающимися, родителями	Проведение внеклассных мероприятий. Проведение уроков информационной культуры	Проведение одного мероприятия	2	на месяц
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Сохранность библиотечного фонда	количество списываемой литературы библиотечного фонда (за исключением учебного фонда)	менее 20% фонда	5	разово
	Осуществление текущего информирования коллектива педагогов и обучающихся		1 раз в год	3	разово
	Подготовка, участие, победы во внутришкольных, районных, краевых мероприятиях	Участие в внутришкольных, районных, краевых, федеральных конкурсах, проектах, конференциях	• федеральный уровень • краевой уровень • районный уровень	15 10 5	на месяц
			Призовое место в конкурсе проектов и программ: • федеральный уровень • краевой уровень • муниципальный уровень	30 20 10	на месяц
	Выплаты за качество выполняемых работ				
	Высокий уровень профессионального мастерства	использование проектных, исследовательских и других развивающих	Презентация результатов работы в форме выступления на форумах педагогов, статей,	5 3	на месяц

		технологий в образовательном процессе	открытых уроков, мастер-классов, курсы повышения квалификации, участие в конкурсах: • федеральный уровень • краевой уровень • районный уровень	5 5 По факту 15 10 5	
		Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	Призовое место в конкурсе проектов и программ: • федеральный уровень • краевой уровень • муниципальный уровень	 30 20 10	на месяц

Приложение №6

ВИДЫ ВЫПЛАТ
СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, РАЗМЕР И УСЛОВИЯ
ИХ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ, КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ
И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ

Должность	**Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения**	**Условия**		**Предельный размер выплат к окладу, (должностному окладу), ставке заработной платы <*>**
		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 учреждения нормам действующего законодательства, своевременно 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 региональных, межрегиональных, всероссийских, международных профессиональных конкурсах, мероприятиях	наличие призового места на следующих уровнях	
			региональном	15%
			межрегиональном	25%
			всероссийском	30%
			международном	35%
		ведение экспериментальной работы	наличие статуса базовой площадки	25%
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Результативность деятельности учреждения	освоение образовательной программы по результатам четвертных и годовых оценок обучающихся	качество обученности не ниже 70%	35%
		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%

Приложение № 7

РАЗМЕР ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ ЗАМЕСТИТЕЛЯМ РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ

№ п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу) <*>
1.	сложность, напряженность и особый режим работы:	
	за обеспечение централизации учетных работ, внедрение передовых форм и методов учета, усиление контрольных функций в образовательных учреждениях, эффективную и оперативную работу в специализированных учреждениях по ведению бухгалтерского учета	60%
	за результативное руководство структурными подразделениями в целях их стабильной и эффективной работы в учреждениях по обеспечению жизнедеятельности	60%
	за работу по развитию семейных форм воспитания в центрах развития семейных форм воспитания	60%
2	опыт работы в занимаемой должности <**>:	
	от 1 года до 5 лет <***> при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***> при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***> при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***> при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <***>	5% 15% 20% 15% 20%
	от 5 года до 10 лет <***> при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***> при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***> при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***> при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <***>	15% 25% 30% 25% 30%
	свыше 10 лет <***> при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***> при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***> при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***> при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <***>	25% 35% 40% 35% 40%

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

<**> Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются.<***> Производится при условии соответствия занимаемой

должности, почетного звания, ученой степени профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

Приложение № 8

РАЗМЕР ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ ЗАМЕСТИТЕЛЯМ РУКОВОДИТЕЛЯ

Критерии оценки результативности и качества труда работников организации	Условия		Предельный размер к окладу, ставке
	наименование	индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	Процент освоения выделенных бюджетных средств	От 98% до 99% От99,1% до 100%	70% 100%
Проведение ремонтных работ	Текущий ремонт Капитальный ремонт	Выполнен в срок, качественно и 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 и мероприятий	Мееждународные Федеральные Межрегиональные Региональные Внутри организации	100% 90% 80% 70% 60%