

СОГЛАСОВАНО
И.о. руководителя МКУ «Управление
образования»


Е.В. Гуляева
(личная подпись) (инициалы, фамилия)

«24» сентября 2018 года

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ
Погодаевская СОШ № 18


О.И. Соколова
(личная подпись) (инициалы, фамилия)

«24» сентября 2018 года

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
профсоюзной организации


Н.Г. Сидорова
(личная подпись) (инициалы, фамилия)

«27» сентября 2018 года

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения

«Погодаевская средняя общеобразовательная школа № 18»

1. Общие положения

1.1 Настоящее положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Погодаевская средняя общеобразовательная школа № 18» (далее – Положение) разработано на основании ст. 12 Трудового кодекса Российской Федерации, Закона Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений", постановления Правительства Красноярского края от 15.12.2009 № 648-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых Государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края», в соответствии с решением Енисейского районного Совета депутатов от 09.02.2017 г. № 10-137 р «О системах оплаты труда работников муниципальных учреждений Енисейского района», и регулирует порядок, условия оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Погодаевская средняя общеобразовательная школа № 18» (далее — Учреждение).

1.2 Система оплаты труда работников Учреждения (далее - система оплаты труда) включает в себя следующие элементы оплаты труда:

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

1.3. Система оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, для работников Учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

1.4. Система оплаты труда устанавливается с учетом:

- а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- в) государственных гарантий по оплате труда;
- г) примерных положений об оплате труда работников учреждений по ведомственной принадлежности с учетом видов экономической деятельности;
- д) рекомендаций районной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- е) мнения представительного органа работников.

1.5. Для работников учреждений, с которыми для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, заключаются срочные трудовые договоры и оплата труда по которым полностью осуществляется за счет средств полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, систем оплаты труда устанавливается в соответствии с Законом Красноярского края в пределах указанных средств.

1.6 Заработная плата работников учреждений увеличивается (индексируется) с учетом уровня потребительских цен на товары и услуги. Размеры и сроки индексации устанавливаются решением Енисейского районного Совета депутатов о бюджете.

2. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставки заработной платы конкретным 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), определенных в коллективном договоре, соглашениях, локальных нормативных актах.

2.2 Размеры окладов (должностных окладов), устанавливаются не ниже

минимальных размеров окладов (должностных окладов), определяемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы (далее - минимальные размеры окладов).

2.3 Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставки заработной платы работников Учреждения устанавливаются в соответствии с *приложением № 1* к настоящему Положению.

2.4 Размеры окладов (должностных окладов), педагогическим работникам Учреждения могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в соответствии с *приложением № 2* к настоящему Положению.

3. Выплаты компенсационного характера (виды, размер и условия)

3.1 К выплатам компенсационного характера относятся: выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

Утвержденный перечень должностей (профессий) и конкретные размеры компенсационных выплат работникам, занимающим данные должности.

Должность работника	% доплаты
Уборщик служебных помещений	12
Повар	12
Подсобный рабочий	12
Машинист по стирке белья	12
Рабочий по комплексному обслуживанию зданий	12
Младший воспитатель	12
Секретарь-делопроизводитель	12
Лаборант	12
Учитель информатики	12
Учитель технологии (мальчики)	8,4
Учитель химии	8,4
Педагог-библиотекарь	8,4

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями:

- районный коэффициент - 30%;
- процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях - до 50%.

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (рассчитанного за час работы). Ночным считается время с 22 часов до 6 часов;
- работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации;
- работникам, привлекавшимся к сверхурочной работе, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации;
- при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором производится доплата, размер которой определяется по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 151 Трудового кодекса РФ).

3.2 Виды и размеры компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются без учета повышающего коэффициента в соответствии с *приложением № 3* к настоящему Положению

3.3 Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1 Работникам Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- а) выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- б) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- в) выплаты за качество выполняемых работ;
- г) персональные выплаты;
- д) выплаты по итогам работы;
- е) выплата в размере 10% за присвоение звания « Почетный работник образования Енисейского района» (Решение Енисейского районного совета депутатов от 10.10.2013года № 30- 387 р «Об утверждении Положения о звании « Почетный работник образования Енисейского района»), ред. от 29.10.2015 г. № 2-14)

4.2 Персональные выплаты устанавливаются с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты, установленной пунктом 4.11 настоящей статьи.

Размер персональных выплат устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы без учета повышающих коэффициентов в соответствии с *приложением № 4* к настоящему положению.

4.3 При выплатах по итогам работы учитывается:

объем освоения выделенных бюджетных средств; объем ввода законченных ремонтных объектов; инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда; выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения; достижение высоких результатов в работе за определенный период; участие в инновационной деятельности; участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы работникам Учреждения устанавливается в соответствии с *приложением № 5* к настоящему Положению.

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

4.4 К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников за качественные результаты труда, а также поощрение за выполненную работу. Размер выплат стимулирующего характера конкретного работника устанавливается с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты.

Положение о комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения, и ее состав утверждаются приказом директора Учреждения. При этом в состав комиссии должен быть включен представитель профсоюзного комитета Учреждения.

Решение о назначении выплаты работникам оформляется приказом директора и доводится до сведения коллектива.

4.5 Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю определяется в соответствии с муниципальными правовыми актами, и выделяется из фонда оплаты труда Учреждения.

4.6 Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливается в абсолютном размере без учета фактически отработанного времени.

4.7 Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются директором Учреждения ежемесячно.

При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат) Учреждения применяется балльная

оценку.

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

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

где:

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

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

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

$$C_{1 \text{ балла}} = \frac{Q_{\text{стим. раб.}}}{\sum_{i=1}^n B_i}$$

где:

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

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

$$Q_{\text{стим. раб.}} = Q_{\text{зп}} - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{отп.}}$$

где:

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

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

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

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.

4.8 Выплаты стимулирующего характера производятся по решению директора Учреждения с учетом критериев оценки результативности и качества труда работника. Критерии оценки результативности и качества труда работника не учитываются при выплате стимулирующих выплат, в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты, установленной пунктом 4.11 настоящей статьи.

4.9 Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и направленных в установленном порядке на оплату труда работников.

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

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

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

Для целей расчета региональной выплаты размер заработной платы составляет 20094 рубля.

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

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

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

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

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

5. Единовременная материальная помощь

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

5.2 Единовременная материальная помощь работникам Учреждения

оказывается по решению директора Учреждения в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

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

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

5.5. Специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившими в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с Учреждения производится выплата на хозяйственное обзаведение в размере трех должностных окладов согласно Порядку единовременной выплаты на хозяйственное обзаведение специалистам, прибывшим на работу в муниципальные образовательные учреждения Енисейского района, утвержденного постановлением администрации Енисейского района от 08.11.2016 г. № 631-п.

6. Условия оплаты труда директора и заместителя директора

6.1. Оплата труда директора и заместителя директора школы осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя:

- должностной оклад;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

6.2. Размер должностного оклада директора школы устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), работников основного персонала возглавляемого им учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждений в соответствии с приложением № 3 к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Енисейского района.

6.3 Размеры должностных окладов заместителю директора школы устанавливаются директором школы на 30 процентов ниже размеров должностного оклада директора школы без учета увеличения должностного оклада директора при наличии квалификационной категории.

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

6.5. Группа по оплате труда директора школы 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 № 4* к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Енисейского района. Группа по оплате труда директору школы устанавливается не реже 1 раза в год в срок до 1 октября года, предшествующего планируемому, и определяется в соответствии со значениями объемных показателей.

6.6 За директором школы, находящейся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала капитального ремонта, но не более чем на один год.

6.7. Директору и заместителям директора в пределах объема средств, выделенного в плане финансово – хозяйственной деятельности Учреждения на выплаты стимулирующего характера директору и заместителям директора, 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.

Размер и условия осуществления выплат стимулирующего характера, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений заместителей директора определяются согласно *приложению № 7*.

Распределение средств на осуществление стимулирующих выплат директору учреждения осуществляется ежемесячно, комиссией (рабочей группой) по установлению выплат, образованной МКУ «Управление образования» (далее – комиссия).

Комиссия принимает решение об установлении стимулирующих выплат и их размере открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Решение комиссии оформляется протоколом. На основании протокола комиссии МКУ «Управление образования» издает приказ об установлении стимулирующих выплат руководителям.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат отдельно согласно *приложению № 7*.

В случае наложения на директора учреждения в отчетный период дисциплинарного взыскания выплаты стимулирующего характера не устанавливаются.

6.10. Виды и размер персональных выплат директору и заместителям директора определяется согласно *приложению № 8* к настоящему Положению.

6.11. При выплатах по итогам работы учитываются:

- организация участия работников, обучающихся в конкурсах, в мероприятиях;
- подготовка образовательного учреждения к новому учебному году;
- участие в инновационной деятельности;
- организация и проведение важных работ, мероприятий.

6.12. Размер выплат по итогам работы директору и заместителям директора определяется согласно *приложению № 9* к настоящему Примерному положению.

6.13. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, заместителям директора устанавливаются ежемесячно в процентах от должностного оклада.

Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается.

Размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом директора Учреждения.

6.14. Директору и заместителям директора может оказываться единовременная материальная помощь с учетом положений раздела 5 настоящего Положения.

7. Оплата труда работникам при совмещении

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, применяется почасовая оплата труда педагогических работников.

7.2 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:

$$C_u = \text{ФОТу} / 4,3 * C_{\text{ч}}, \text{ где}$$

C_u - размер оплаты за один час работы для учителей;

ФОТу - средний месячный фонд оплаты труда учителей, включающий оклад: (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 отдельно

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

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

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

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

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

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

$$Сп = \text{ФОТп} / 4,3 * \text{Чп}, \text{ где}$$

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

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

Чп - общее количество часов конкретной группы педагогических работников неделю.

7.3 Оплата труда иным работникам.

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

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

$$Ср = \text{ФОТр} / \text{Чр} / 310, \text{ где}$$

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

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

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

8. Заключительное положение

8.1. Настоящее Положение вводится в действие с момента подписания и применяется к правоотношениям, возникшим с 01.09.2018

Приложение № 1
к положению об оплате труда
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Погодаевская средняя общеобразовательная школа
№ 18»

**Минимальные размеры окладов (должностных окладов),
ставок заработной платы работников учреждений**

1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»

Квалификационные уровни	Наименование должностей	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.	
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня			
1 квалификационный уровень	Младший воспитатель;	3355,0	
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников			
1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель;	при наличии среднего профессионального образования	4874,0
		при наличии высшего профессионального образования	5547,0
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог	при наличии среднего профессионального образования	5102,0
		при наличии высшего профессионального образования	5810,0
3 квалификационный уровень	Воспитатель; воспитатель ГПД; воспитатель интерната; педагог-психолог;	при наличии среднего профессионального образования	5588,0
		при наличии высшего профессионального образования	6364,0
4 квалификационный уровень	Педагог-библиотекарь; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	при наличии среднего профессионального образования	6115,0
		при наличии высшего профессионального образования	6967,0

2. Профессиональные квалификационные группы «Общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», утвержденные приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 247н «Об

утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»

Квалификационные уровни	Наименование должностей	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	делопроизводитель-секретарь	2 971,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	лаборант;	3 297,0
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством;	3 623,0
<p>3. Профессиональные квалификационные группы Общепрофессиональных профессий рабочих», утвержденные приказом Минздрава Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»</p>		
Квалификационные уровни	Наименование должностей	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Гардеробщик; дворник; кладовщик; машинист по стирке белья; подсобный рабочий; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (2, 3 разряда по ТС)-, сторож (вахтер); уборщик служебных помещений	2 552,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	повар (4, 5 разряда по ТС)-,	2 971,0
2 квалификационный уровень	повар (6 разряда по ТС);	3 623,0
4 квалификационный уровень	водитель автобуса (занятые перевозкой обучающихся (детей, воспитанников))	4 796,0

Приложение №2
к положению об оплате труда муниципального
бюджетного общеобразовательного учреждения
«Погодаевская средняя общеобразовательная школа
№ 18»

Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам МБОУ Погодаевская СОШ №18, могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы

Повышающий коэффициент устанавливается по должностям педагогических работников по следующим основаниям:

№ п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Значение повышающего коэффициента
1	За наличие квалификационной категории: высшей квалификационной категории первой квалификационной категории	25% 15%
2.	За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания: Для педагогических работников общеобразовательных организаций, педагогических работников дошкольной группы	 12 %

Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$$K = K_1 + K_2,$$

где:

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

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

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

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

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

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

где:

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

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

$$Q_1 = Q - Q_2 - Q_{\text{стим}} - Q_{\text{отп}},$$

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;

$O_{\text{стим}}$ - предельный фонд оплаты труда, который может направляться на выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам.

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

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

Приложение № 3
к положению об оплате труда
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Погодаевская средняя общеобразовательная
школа № 18»

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
1	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
2	за ненормированный рабочий день (за исключением водителей легковых автомобилей)	15
3	выплата педагогическим работникам за работу в сельской местности	25

<*> 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
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Погодаевская средняя общеобразовательная школа №18»
Размер персональных выплат работникам МБОУ Погодаевская СОШ №18

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Размер к окладу (должностному окладу), ставке зарботной 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%
	свыше 10 лет	25%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <* * *>	35%
1.3	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	20%
	учителям русского языка, литературы	25%
	учителям начальных классов	20%
2.2	за классное руководство, кураторство<***>	2 700,0 рублей
2.3	за заведование элементами инфраструктуры ^{^****} : кабинетами, лабораториями	10%
	учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами	20%
2.4	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 трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с муниципальными бюджетными образовательными учреждениями 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 образовательных организаций, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей <*****>	718,4 рублей
5	выплаты шеф-поварам, поварам<*****>	555,6 рублей

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

<*> 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 учреждений.

Размер выплаты педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя, куратора определяются исходя из расчёта 2 700 рублей в месяц за выполнение функций классного руководителя, куратора в классе с наполняемостью 25 и более учащихся в классе в образовательных учреждениях, расположенных в городской местности, 14 и более учащихся в классе в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности и 12 и более учащихся в классах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, пропорционально наполняемости в классе.

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

<*****> Краевые выплаты воспитателям 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)

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.

<*****> Районные выплаты шеф-поварам, поварам устанавливается в размере 555,6 рублей на одного повара. Выплаты поварам осуществляются на основании приказа руководителя муниципального образовательного учреждения в виде персональной надбавки, является стимулирующей выплатой, входящей в состав заработной платы работника, выплачивается пропорционально отработанному времени.

На выплаты начисляется районный коэффициент и процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, надбавки за работу в местах с особыми климатическими условиями.

Приложение № 5
к положению об оплате труда
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Погодаевская средняя общеобразовательная
школа №18»

Размер выплат по итогам работы работникам МБОУ Погодаевская СОШ №18

Критерии оценки результативности и качества труда работников	Условия		Предельное количество баллов
	наименование	наименование	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств	15
		95% выделенного объема средств	20
Инициатива, творчество и применение в работесовременных форм и методов организации труда	1.Применение нестандартных методов работы; 2. Наличие предложений поНОТ, рациональному использованию материально-технических средств; 3. Креативный подход к выполнению поручений руководства		5
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности ОУ	1.Ежедневная выдача путевых листов и периодический расчет топлива	Задание выполнено	3
	2.Ежедневное сопровождение детей при подвозе и ведение документации по подвозу.		6
	3.Разовое сопровождение детей на внеклассные, спортивные мероприятия, олимпиады, НПК, ЕГЭ с несением ответственности за жизнь и здоровье детей.		1
	4.Ведение протоколов педсоветов, рабочих совещаний.		2
	5.Зеленая зона, ландшафтный дизайн (благоустройство территории учреждения).		7
	6. Руководство профсоюзным комитетом ОУ		2
	7. Членство в комиссии по распределению стимулирующих выплат.		2
	8. Качественное ведение документации по сбору родительской платы и своевременная отчетность.		6
	9. Качественное ведение документации по питанию		2
	10. Техническое обслуживание ПК, оргтехники, аудио- и видеооборудования.		4
	11. Участие в проведении ремонтных работ.		2

	12. Участие в проведении оформительских работ. 13. Погрузочно-разгрузочные работы. 14. Привлечение спонсорских средств и грантов на развитие ОУ. 15. Организация работы по БДД		2 2 6 5
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	Оценка результатов работы работников учреждения	наличие динамики в результатах	5
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	участие	4
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	участие	3

Приложение № 6
к положению об оплате труда
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Погодаевская средняя общеобразовательная школа № 18»

Стимулирующие выплаты (выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ) работникам МБОУ Погодаевская СОШ № 18

Критерии	Условия (показатели)		Количество баллов	Период, на который устанавливается выплата
	Наименование	Индикатор		
Педагогические работники: учитель, воспитатель ДОУ, ГПД, интерната, педагог доп. образования, педагог-организатор, педагог-библиотекарь, социальный педагог, педагог-психолог				
1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
1.1. Сопровождение одарённых детей в образовательном процессе	Организация учащихся и воспитанников на выполнение проектов, выполнение научно-исследовательских работ, представление работ учащихся и воспитанников на разных уровнях	Наличие подготовленного проекта, доклада, исследовательской работы и очная защита их на разных уровнях	Уровень ОУ - 1 Уровень муницип. - 2 Уровень рег. - 3 Федераль. ур. - 4	на месяц
		Наличие призеров.	Уровень ОУ - 2 Уровень муницип.: 1 место- 5 2 место-4 3 место-3 Уровень рег. - 1 место- 6 2 место-5 3 место-4 Федераль. ур. 1 место- 7 2 место-6 3 место-5	
		Наличие подготовленного проекта и дистанционное представление его на разных уровнях.	Уровень муницип. - 2 Уровень рег. - 3 Федераль. ур. - 4	на месяц
		Наличие призеров.	Уровень муницип.: 1 место- 5 2 место-4 3 место-3 Уровень рег. - 1 место- 6 2 место-5 3 место-4 Федераль. ур. 1 место- 7	

			2 место-6 3 место-5	
		Реализация подготовленных проектов	4 балла	на месяц
1.2. Результативность учебной работы	Результаты ГИА, ЕГЭ, ККР,	Рассчитывается по результатам ЕГЭ, ККР, ГИА в классах, в которых работал данный учитель (A/B)*100% * К, где А - число учащихся, сдавших экзамен на 51 и выше баллов; В - общая численность обучающихся, сдававших по предмету	≥ районного показателя - 3 ≥ краевого показателя - 5	В течение первой четверти
	Результаты по итогам мониторинга РУО, ВПР	Успеваемость – 100%, качество больше средне районного, краевого	≥ районного показателя - 2 ≥ краевого показателя - 3	В месяц проведения
1.3 Организация коррекционных действий	1. Проведение предметных консультаций	Подготовка учащихся к ККР, ВПР, ОГЭ, ЕГЭ по графику.	2 за предмет	На месяц
	2. Индивидуальное сопровождение учащихся, испытывающих трудности в обучении	Устранение пробелов в знаниях учащихся, испытывающих трудности в обучении	2 за предмет	
	3. Реализация адаптированных программ обучения интегрированных детей по основным предметам (математика, русский язык, литературное чтение в начальной школе))	Программа выполнена	2 балла за класс, в котором обучаются дети с ОВЗ.	
	4. Создание коррекционно-развивающей образовательной и воспитывающей среды воспитателями, педагогом-организатором, педагогом-психологом для детей с ограниченными возможностями здоровья.	Положительная динамика успеваемости и качества обучения детей с ОВЗ, положительная динамика воспитанности.	2	

1.4 Результаты внеучебной деятельности обучающихся	<p>Проведение школьного этапа олимпиады. Достижения учащихся во Всероссийской предметной олимпиаде, очных конкурсах.</p> <p>Достижения учащихся в дистанционных олимпиадах, конкурсах</p> <p>Подготовка обучающихся-призеров спортивных районных мероприятий: «Президентские состязания», «Спортивная лига» «Кросс нации», районный турслет, «Спортивные игры», «Веселые старты» соревнования допризывной молодежи и пр.</p>	<p>Количество победителей (призёров) на школьном, муниципальном и региональном уровнях.</p> <p>Количество победителей, призёров на региональном и федеральном уровне.</p> <p>Количество победителей, призёров</p>	<p>Победители: Школьн.ур.-1 Муниц.ур -3 Регион.ур -5 Федер.ур. -7 за ученика</p> <p>Регион.ур.-2 Федер. ур.-3 Междун.ур. – 4 (за ученика)</p> <p>Призовое место муниципальный уровень 1 место- 5 2 место-4 3 место-3 Уровень рег. - 1 место- 6 2 место-5 3 место-4</p> <p>Федераль. ур. 1 место- 7 2 место-6 3 место-5</p>	На месяц
1.5.Участие педагога в организации отдыха детей		<p>Работа на летней оздоровительной площадке в качестве воспитателя</p> <p>Работа начальником площадки</p>	<p>2</p> <p>6</p>	Июнь
1.6. Работа с семьями обучающихся и воспитанников	Проведение открытых мероприятий для родителей обучающихся, семей воспитанников.	Мероприятие с присутствием родителей, представителей семей.	2	на месяц
1.7.Сохранность контингента кружка, группы ГПД, группы ДОУ.	По результатам проверки администрации и РУО	Показатели посещаемости	2	на месяц
1.8.Сохранность библиотечного фонда		Показатели книжного фонда	2	на месяц
2 . Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
2.1 Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Руководство ШМО, РМО, творческими группами и проектными	Выполнение плана работы (справка завуча)	РуководительРМО, ШМО, ТГ, ПК – 3	на месяц

	<p>командами</p> <p>Членство в командах и творческих группах школы, района</p>	Активный участник Исполнитель	ОУ/Муниц. уровень 2/4 1/2	
	<p>Участие в работе психолого-медико-педагогического консилиума</p> <p>Участие в работе школьных и муниципальных комиссий</p>	<p>Постоянное участие, подготовка отчётной документации</p> <p>Проверка работ учащихся в составе комиссий.</p>	<p>2</p> <p>Шк. ур – 3 Мун ур - 5</p>	на месяц
2.2. Обеспечение безопасности жизнедеятельности детей в учебно-воспитательном процессе на уроках физкультуры, технологии, химии, физики, в учебно-воспитательном процессе ГПД, ДОУ, при проживании в интернате, на занятиях доп. образования, в летнем оздоровительном лагере с дневным пребыванием детей.	Соблюдение правил ОТ и ТБ	Отсутствие травматизма, несчастных случаев	2	на месяц
2.3. Внедрение здоровьесберегающих технологий при обучении.	Проведение обучающимися оздоровительных мероприятий	Справка завуча	1	на месяц
2.4. Работа педагога-организатора по развитию школьного самоуправления, детских общественных организаций.		Качественная работа структур ученического самоуправления	2	на месяц
2.5. Работа педагога по координации РДШ		Реализация плана РДШ	4	на месяц
2.6. Работа педагога куратором «Юнармии»		Реализация плана «Юнармии»	4	на месяц
3 .Выплаты за качество выполняемых работ				
3.1. Высокий уровень педагогического мастерства	Проведение внеклассной работы по предмету: предметных декад, месячников, тематических мероприятий согласно школьного плана и плана РУО.	За каждое мероприятие, подготовленное и проведенное учителем по предмету в рамках внеурочной деятельности	2	на месяц
	Проведение общешкольных мероприятий (последний звонок, 1 сентября, новогодние елки и пр.)	Участие в краевых,	4	

	Организация работы для участия в краевых, районных акциях и конкурсах	районных акциях, конкурсах	за 1 место- 5/4 балла за 2 место-4/3 балла за 3 место-3/2 балла участие -1 балл	
	Участие педагога в профессиональных конкурсах, грантах, научно-практических конференциях и т.д.	Очное/дистанционное участие в этапах конкурса, призовое место	Победителю: Рег.ур –20 /10 Мун.ур–15/7 Шк. ур.-10 Участие в этапах муницип., регион. конкурсах: (за каждое мероприятие – 5/3балла)	на месяц
	Обобщение и тиражирование педагогического опыта, освещение в СМИ деятельности педагогов и школы.	Наличие публикаций, в изданиях, сайтах предметного содержания, проведение мастер-классов, открытых уроков, наличие публикаций в СМИ, повышающих положительный имидж школы	Шк.ур.- 3 Мун. ур- 4 Рег. ур.- 6 Федер.уров.-8	
	Признание высокого профессионализма педагога	Наличие грамот, благодарственных писем, значков, званий (награждение грамотами и благодарственными письмами учитывается в течение календарного года)	Мун. ур.- 2 Рег. ур.- 3 Федер.ур.- 5	на месяц
	Организация предметно-пространственной среды	В соответствие теме недели	3	
	Наставничество молодых педагогов	Методическое сопровождение молодого специалиста в ОУ Методическое сопровождение молодых специалистов на муниц. уровне	2 5	
3.2 Активное участие в программе «Электронное образование»	Наличие постоянно функционирующего, школьного сайта, баз данных.	1.Участие в обновлении школьного сайта 2.Работа с базами: КИАСОУ «Одаренные дети Красноярья» и другими базами.	3 5 3	на месяц
3.3. Организация дополнительного образования учащихся	Сопровождение дистанционного обучения обучающихся и воспитанников	Подтверждение регистрации учащихся на сайте ОУ, реализующего программы дистанционного обучения	3 (за ученика) ОУ/Мун./Рег.	

	Интенсивные школы	Участие Организация Сопровождение	3 5 -	4 6 3	- - 4	
	Организация педагогом-психологом или педагогом-организатором профориентационной работы	Реализация плана профориентационной работы			2	

Административно – вспомогательный персонал: секретарь, лаборант, заведующий хозяйством.

1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач

1.1. Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий (КИАСУО)	Ведение баз автоматизированного сбора информации	Отсутствие замечаний по ведению баз автоматизированного сбора информации	2	На месяц
1.2. Обработка и предоставление дополнительной информации, запрашиваемой вышестоящими органами		Отсутствие замечаний	2	На месяц
1.3. Своевременное обеспечение образовательного процесса материально-техническими средствами	Постоянный мониторинг МТБ	Соответствие требованиям	2	На месяц
1.4. 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% соответствие нормам действующего законодательства	3	На месяц

2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы

2.1. Подготовка и обслуживание работы семинаров, совещаний и конференций на базе ОУ	Качественная организация работы и обслуживание	Отсутствие замечаний	2	на месяц
---	--	----------------------	---	----------

3. Выплата за качество выполняемых работ

3.1. Качественная подготовка образовательного учреждения к учебному году, к работе летнего оздоровительного лагеря		Отсутствие замечаний со стороны надзорных органов	2	на квартал
--	--	---	---	------------

3.2 Ресурсосбережение при выполнении работ	Рациональное расходование материалов	Экономия материальных средств	2	на месяц
--	--------------------------------------	-------------------------------	---	----------

Младший обслуживающий персонал: повар, младший воспитатель, дворник, гардеробщик, сторож, подсобный рабочий, уборщик служебных помещений, машинист по стирке белья, рабочий по обслуживанию здания.

1. Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач

1.1 Соблюдение санитарно – гигиенических норм, правил по охране труда, правил техники безопасности, пожарной безопасности	Наличие замечаний администрации учреждения, предписаний контролирующих или надзирающих органов, аварий	Отсутствие замечаний в предписаниях надзорных органов	2	на месяц
		Устранение аварийных ситуаций без привлечения специалистов	10	
		Проведение ремонтных работ в учреждении	5	
		Обеспечение бесперебойной работы и правильной эксплуатации электро- и сантехнического оборудования	3	
		Оперативность выполнения заявок по устранению неполадок	3	

1.2. Обеспечение сохранности имущества и его учет	Наличие замечаний по утрате и порче имущества	Отсутствие замечаний	5	на месяц
---	---	----------------------	---	----------

2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы

2.1. Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении погрузочно – разгрузочные работы	выполнение погрузочно – разгрузочных работ	3	на месяц
2.2. Участие в мероприятиях учреждения	Участие в подготовке мероприятия	Высокий уровень проведения мероприятий	3	на месяц
2.3. Инициатива и творческий подход к организации	Наличие предложений администрации заведения по рациональному использованию имущества и материала	1 предложение	по 2 балла за каждое предложение	на месяц
2.4. Снижение уровня заболеваемости учащихся	Снижение количества заболевших учащихся	Отсутствие вспышек заболеваний	2	на месяц

3. Выплата за качество выполняемых работ

3.1. Ресурсосбережение	Осуществление	Экономия		
------------------------	---------------	----------	--	--

при выполнении работ	рационального расходования материалов	материальных средств	2	На месяц
	Осуществление рационального расходования электроэнергии	Отсутствие превышения лимита	2	на месяц
3.2.Высокий уровень подготовки учреждения к новому учебному году	Наличие замечаний со стороны комиссии по приемке	Отсутствие замечаний	3	на месяц
3.3.Благоустройство территории учреждения	Зеленая зона, ландшафтный дизайн	наличие	3	на месяц
3.4 Содержание территории, помещений в соответствии с СанПин		Отсутствие замечаний	3	на месяц

Водитель

1.Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач

1.1 соблюдение санитарно – гигиенических норм	В соответствии с требованиями и правилами	Отсутствие замечаний со стороны надзорных органов	5	на месяц
1.2 отсутствие нарушений ПДД и ППБ	В соответствии с требованиями и правилами	Отсутствие замечаний со стороны надзорных органов	5	на месяц

2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы

2.1 ремонт автобуса и обеспечение сохранности автобуса	В соответствии с требованиями и правилами	Отсутствие замечаний со стороны надзорных органов	10	на месяц
--	---	---	----	----------

Кладовщик

1. Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач

1.1. работа с документацией	В соответствии с требованиями и правилами	Отсутствие замечаний со стороны надзорных органов	4	на месяц
1.2соблюдение санитарно – гигиенических норм хранения продуктов питания	В соответствии с требованиями и правилами	Отсутствие замечаний со стороны надзорных органов	4	на месяц
1.3.Внедрение	Ведение баз	Отсутствие	4	на месяц

современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных	автоматизированног о сбора информации	замечаний со стороны надзорных органов		
2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы				
2.1 Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении погрузочно – разгрузочные работы	выполнение погрузочно – разгрузочных работ	4	на месяц

Приложение № 7
к положению об оплате труда
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Погодаевская средняя общеобразовательная школа № 18»

**Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия
их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности для
директора и заместителей директора общеобразовательных учреждений**

Должность	Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждений	Условия		Размер выплат к окладу, (должностному окладу), ставке заработной платы <*>
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Директор, заместитель директора учреждения	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Создание условий для осуществления образовательного процесса	Взаимодействие (сотрудничество) с общественными организациями, клубами, учреждениями различных ведомств по организации образовательного процесса	Наличие и реализация соглашений о взаимодействии (сотрудничестве)	5 %
	Сохранение здоровья учащихся в учреждении	Создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья учащихся, воспитанников	Отсутствие травматизма среди учащихся и воспитанников во время образовательно-воспитательного процесса Охват учащихся горячим питанием: от 80 % до 90 % от 91 % до 95 % свыше 95 %	1% 2 % 3 % 5 %
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				

Обеспечения качества образования	Показатели качества по результатам четверти, учебного года, муниципальных контрольных срезов, итоговой аттестации выпускников, итоговых контрольных работ	1. Результативность по итогам четверти (полугодия): успеваемость – от 99,1% до 100%, качество больше среднего районного показателя.	10%
		2.Результативность по итогам года: успеваемость – 100%, качество больше среднего районного показателя.	10%
		3. Результативность по итогам проведенных мониторингов: успеваемость – от 99,1% до 100%, качество больше среднего районного показателя.	10%
		4.Результативность по итогам ККР (4 кл.): средний бал больше среднего краевого показателя	
		по русскому языку	5 %
		по математике	5 %
		5.Результативность по итогам ГИА (9 кл.): успеваемость - 100%, качество больше среднего краевого показателя	
		по русскому языку	5%
		по математике.	5 %
	6. Результативность по итогам ЕГЭ (11 кл.): средний бал больше среднего краевого показателя		
по русскому языку	5%		
по математике.	5 %		
7. За лучший в районе результат на ЕГЭ (предмет по выбору - не менее 80 баллов) – за каждый результат.	5 %		
8.Наличие медалистов (за одного учащегося)	5%		
Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы.	1. Участие работников и руководителей в финальных этапах муниципальных профессиональных конкурсов, грантов, проектов, научно-	5 %	

	<p>практических конференций (за каждого человека или команду).</p> <p>2. Участие работников и руководителей в очных этапах региональных, всероссийских, международных профессиональных конкурсах, грантах, проектах, научно-практических конференциях, рекомендованных и согласованных с МКУ «Управление образования» (за каждого человека или команду). Обязательно наличие подтверждающих документов об участии.</p> <p>3. Победы работников, руководителей в финальном этапе профессиональных конкурсов, грантов, проектов, научно-практических конференций:</p> <p>муниципальный уровень</p> <p>региональный уровень</p> <p>всероссийский уровень</p> <p>(За каждого человека или команду).</p> <p>Обязательно наличие подтверждающих документов</p> <p>Проведение муниципальных мероприятий в рамках реализации проектов муниципальной Стратегии образования (за каждое мероприятие)</p>	<p>10 %</p> <p>10 %</p> <p>15 %</p> <p>20 %</p> <p>15 %</p>
<p>Достижение обучающихся, воспитанников в олимпиадах, конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях</p>	<p>1. Наличие призеров и победителей муниципального этапа Всероссийской олимпиады школьников, выполнивших более 50%</p>	<p>3%</p>

	заданий (за каждого ученика)	
	2. Наличие призеров и победителей регионального этапа Всероссийской олимпиады школьников (за каждого ученика).	10 %
	3. Очное участие учащихся (воспитанников) в конкурсах, проектах, грантах, рекомендованных и согласованных с МКУ «Управление образования»:	
	региональный уровень	10%
	всероссийский уровень	15%
	(за каждого ученика или команду)	
	Обязательно наличие подтверждающих документов об участии.	
	4. Наличие призеров и победителей в муниципальных, краевых, всероссийских мероприятиях, рекомендованных и согласованных с МКУ «Управление образования» для учащихся (воспитанников) (кроме Всероссийской олимпиады)	
	муниципальный уровень	5%
	региональный уровень	10%
	всероссийский уровень	15%
	(за каждого ученика или команду)	
	Обязательно наличие подтверждающих документов.	
Профилактика правонарушений, совершенных обучающимися	Организация взаимодействия с учреждениями различных ведомств по реализации ИПР	5 %
Выплаты за качество выполняемых работ		

Эффективность управленческой деятельности	Обеспечение деятельности государственно-общественных форм управления образовательным учреждением (управляющие советы, советы учреждений и др., использование различных форм обеспечения открытости образования)	Наличие материалов в СМИ, связанных с развитием муниципальной системы образования (по инициативе участников образовательных отношений)	3%
	Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	0	5 %
	Качественное руководство деятельностью РМО педагогическими работниками учреждения	За методическое мероприятие, проведенное руководителем РМО, для педагогов района на высоком уровне	10 %
	Исполнение плана финансово – хозяйственной деятельности	Поступления от оказания учреждением услуг, предоставление которых осуществляется на платной основе	5 %
Управленческая культура	Исполнительская дисциплина	Исполнение планов, приказов, распоряжений, отчетов писем, должностной инструкции и др.	3 %

<*> Без учета повышающих коэффициентов

Приложение № 8
к положению об оплате труда
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Погодаевская средняя общеобразовательная школа №18»

Размер персональных выплат директору и заместителям директора учреждения

№ п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу) <*>
1	опыт работы в занимаемой должности:<***>	
	от 1 года до 5 лет	5%
	при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения***	15%
	при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения***	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» ***	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный»* **	20%
	от 5 лет до 10 лет	15%
	при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения***	25%
	при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения***	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» ** *	25%
при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный»** *	30%	
2	свыше 10 лет	25%
	при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения***	35%
	при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения	40%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» ** *	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный»** *	40%
	специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с учреждениями образования	20%

<*> Без учета повышающих коэффициентов

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

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

Приложение № 9
к положению об оплате труда
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Погодаевская средняя общеобразовательная школа №18»

Размер выплат по итогам работы директора учреждения, его заместителям

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), % <*>
	наименование	индикатор	
Организация участия работников, обучающихся в конкурсах, мероприятиях	Наличие призового места	международные	150%
		федеральные	100%
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	Учреждение принято надзорными органами	без замечаний	100%
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	Реализация проектов	100%
Организация и проведение важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	Международные	100%
		Федеральные	90%
		Межрегиональные	80%
		Региональные	70%
		Муниципальные	60%
	Наличие важных мероприятий, организованн ых по инициативе образовательн ого учреждения	Проведены мероприятия с привлечением образовательных учреждений: от 2 до 7 от 7 до 10 свыше 10 (за каждое мероприятие)	5 % 10 % 15 %