

Принято  
на общем собрании трудового коллектива  
протокол №10 от 19.12.2016г  
Председатель трудового коллектива

\_\_\_\_\_

А.А.Сяськая

Утверждаю  
Приказ от 20.12.2016г  
Директор школы

\_\_\_\_\_

Л.А.Зуева

СОГЛАСОВАНО  
Протокол Управляющего Совета от  
20.12.2016г  
Председатель Управляющего Совета

\_\_\_\_\_

С.В.Шадрина

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО**  
**ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ**  
**«НОВОКАЛАМИНСКАЯ СРЕДНЯЯ ШКОЛА №6»**  
**(новая редакция)**  
**I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Новокаламинская средняя школа №6» (далее - Положение) разработано в соответствии с решениями Северо-Енисейского районного Совета депутатов от 30.06.2011 № 313-21 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Северо-Енисейского района», от 30.06.2011 № 314-21 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Северо-Енисейского района», постановлением администрации Северо-Енисейского района от 30.06.2011 № 317-п «Об утверждении видов, условий, размера и порядка установления выплат стимулирующего характера, в том критериев оценки результативности и качества труда работников муниципальных образовательных учреждений Северо-Енисейского района», в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, регулирует оплату труда и призвано стимулировать работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Новокаламинская средняя школа №6» (далее - «МБОУ НСШ №6»).

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

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

Виды выплат должны отвечать уставным задачам «МБОУ НСШ №6».

**II. Порядок и условия оплаты труда работников**

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

1.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы конкретным работникам учреждения устанавливаются руководителем муниципального образовательного учреждения) на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учётом сложности и объёма выполняемой работы в соответствии с размерами окладов

(должностных окладов), ставок заработной платы, определённых в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах.

1.2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений, определяются по квалификационным уровням и профессиональным квалификационным группам и устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

1.3. Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам МБОУ НСШ № 6 могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяются в соответствии с **приложением 2** к настоящему Положению.

## **2. Выплаты компенсационного характера.**

2.1. Работникам учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

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

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

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

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

Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается работникам учреждения на основании статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основании статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

## **3. Выплаты стимулирующего характера.**

3.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников учреждений за качественный и результативный труд, а также поощрение за выполненную работу.

3.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются локальными нормативными актами учреждения, коллективным договором, нормами Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения Северо-Енисейского района, с учетом мнения представительного органа работников. Критерии оценки результативности и качества труда работников для установления выплат стимулирующего характера детализируются, конкретизируются, дополняются и уточняются коллективными договорами, соглашениями, локальными актами учреждения.

4. Работникам Учреждений по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, 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, которые 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) в соответствии с Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Красноярском крае;

выплаты по итогам работы.

Работникам, месячная зарплата 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 расчёта региональной выплаты размер заработной платы составляет 14 269,00. Региональная выплата для работников рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленной настоящим пунктом, и месячной заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени, выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учётом компенсационных и стимулирующих выплат.

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

Для целей настоящего пункта, при расчёте региональной выплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника с учётом доплаты до размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (в случае её осуществления). Региональная выплата включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера.

Размер заработной платы для расчёта региональной выплаты включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера.

Виды, условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения устанавливаются в соответствии с приложением 4 к настоящему Порядку.

При осуществлении выплат, предусмотренных настоящим пунктом, Учреждениями могут применяться иные критерии оценки результативности и качества труда работников, не предусмотренные приложениями N 1, 3 к настоящему Порядку, при условии наличия таких критериев в коллективных договорах, соглашениях, локальных актах Учреждений.

5. Виды выплат должны отвечать уставным задачам Учреждения.

Выплаты стимулирующего характера максимальным размером не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

6. Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с приложением 5 к настоящему Порядку.

7. Работникам, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников образовательного учреждения, могут выплачиваться премии в связи с праздничными днями, установленными федеральными законами, законами Российской Федерации, в связи с профессиональными праздниками и памяtnыми датами, отмечаемыми в Российской Федерации в соответствии с Указами Президента Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Союза ССР, а также в связи с районными праздниками, включая празднование в Северо-Енисейском районе юбилейных дат районного значения, а также по итогам работы за год. Указанные выплаты осуществляются в виде премирования по решению руководителя образовательного учреждения. Конкретный размер выплат может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

8. При выплатах по итогам работы учитываются:  
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 Учреждений;

достижение высоких результатов в работе за определенный период;

участие в инновационной деятельности;

участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

**Размер** выплат по итогам работы работникам Учреждений устанавливается в соответствии с приложением N 6 к настоящему Порядку.

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

К выплате стимулирующего характера по итогам работы за соответствующий период не представляются:

работники учреждения, фактически отработавшие в истекшем году менее 90 календарных дней (при выплате по итогам работы за год); в истекшем полугодии – менее 45 календарных дней (при выплате по итогам работы за полугодие); в истекшем квартале – менее 30 дней (при выплате по итогам работы за квартал);

работники учреждения, имеющие дисциплинарные взыскания, не снятые в установленном порядке на дату принятия решения о выплате стимулирующего характера по итогам работы за соответствующий период.

При принятии решения о выплате по итогам работы за соответствующий период (с учетом финансового обеспечения, предусмотренного на указанные цели) могут быть установлены дополнительные критерии определения работников учреждения, подлежащих премированию, и условия премирования

9. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливается в абсолютном размере с учётом фактически отработанного времени..

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

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

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

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

где:

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

C<sub>1 балла</sub> – стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый период;

B<sub>i</sub> – 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<sub>стим. раб.</sub> – 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.

$$Q_{\text{стим. раб.}} = Q_{\text{ят}} - Q_{\text{зар}} - Q_{\text{отн}},$$

где:

Q<sub>ят</sub> – фонд оплаты труда работникам учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы с учётом повышающих коэффициентов, выплат стимулирующего и

компенсационного характера, утверждённый в бюджетной смете (плану финансово-хозяйственной деятельности) учреждения, на месяц в плановом периоде;

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

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

### **III. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя**

1. Оплата труда руководителей учреждений, их заместителей осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера., определяемые в соответствии с настоящим Положением.

2. Размер, условия и порядок установления должностного оклада руководителя учреждения осуществляется в соответствии с муниципальными нормативными правовыми актами.

3. Размеры должностных окладов заместителей руководителя устанавливаются руководителем учреждения на 30% ниже размера должностных окладов руководителя.

4. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения, заместителям руководителя устанавливаются в соответствии с пунктом 2 раздела II **«Порядок и условия оплаты труда работников»** настоящего Положения в **процентах к должностным окладам**.

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

5.1. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения для руководителя учреждения и заместителей руководителя определяются согласно приложению № 7 к настоящему Положению.

Размер персональных выплат руководителю учреждения, заместителям руководителя, определяется согласно приложению №8 к настоящему Положению.

5.2. При выплатах по итогам работы учитываются:

степень освоения выделенных бюджетных средств;

проведение ремонтных работ;

подготовка образовательного учреждения к новому учебному году;

участие в инновационной деятельности;

организация и проведение важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы руководителю учреждения, заместителям руководителя определяется согласно приложению N 9 к настоящему Положению.

При принятии решения о премировании по итогам работы за соответствующий период (с учетом объема финансового обеспечения, предусмотренного на указанные цели) могут быть установлены дополнительные критерии определения работников, подлежащих премированию, и условия премирования.

5.3. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, руководителю учреждения и заместителям руководителя учреждения, устанавливаются сроком на три месяца в процентах от должностного оклада.

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

7. Заместителям руководителя сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом руководителя соответствующего учреждения.

#### **IV. Единовременная материальная помощь**

4.1. Работникам МБОУ «НСШ №6» в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

4.2. Единовременная материальная помощь работникам МБОУ «НСШ №6» оказывается по решению руководителя МБОУ «НСШ №6» в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

4.3. Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренными пунктом 4.2 настоящего Положения.

4.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам МБОУ «НСШ №6» производится на основании приказа руководителя МБОУ «НСШ №6» с учетом положений настоящего раздела.

#### **V. 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 МБОУ «НСШ №6» применяется почасовая оплата труда педагогических работников.

Почасовая оплата педагогических работников МБОУ «НСШ №6» применяется при оплате:

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

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

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

$C_y$  – размер оплаты за один час работы для педагогов;

$\text{ФОТ}_y$  – средний месячный фонд оплаты труда педагогов, включающий оклады (должностные), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты;

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

Размер оплаты за один час для педагогических работников определяется отдельно

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

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

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

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

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

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

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

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

$\text{ФОТ}_p$  – средний месячный фонд оплаты труда конкретной группы педагогических работников, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты;

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

7.2. Оплата труда иным работникам.

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

работнику производится доплата.

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

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

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

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

$\text{Чр}$  – общее количество ставок работников соответствующей должности в соответствии со штатным расписанием.

## **VI. Другие вопросы оплаты труда**

Система оплаты труда работникам МБОУ «НСШ №6» обеспечивает сохранение гарантированной части заработной платы работников в рамках определения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат и стимулирующих выплат в части персональных выплат и с учётом северного и районного коэффициентов в соответствии с настоящим Положением в сумме не ниже размера заработной платы (без учета стимулирующих выплат), установленного тарифной системой оплаты труда.

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ),  
СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ  
УЧРЕЖДЕНИЙ СЕВЕРО-ЕНИСЕЙСКОГО РАЙОНА**

**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		
		<b>2713,0</b>
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно - вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень		2857,0 <*>
2 квалификационный уровень		3170,0
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	4687,0
	при наличии высшего профессионального образования	5334,0
2 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	4906,0
	при наличии высшего профессионального образования	5587,0
3 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	5373,0
	при наличии высшего профессионального образования	6119,0
4 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	5880,0
	при наличии высшего профессионального образования	6699,0

<\*> Для должности «младший воспитатель» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 3226,0 руб.

**2. Профессиональная квалификационная группа  
«Общепрофессиональные должности служащих»**

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.



Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	2857,0
2 квалификационный уровень	3013,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	3170,0
2 квалификационный уровень	3484,0
3 квалификационный уровень	3828,0
4 квалификационный уровень	4831,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	3484,0
2 квалификационный уровень	3828,0
3 квалификационный уровень	4202,0
4 квалификационный уровень	5051,0

3. Профессиональные квалификационные группы  
общепрофессиональных профессий рабочих

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	2454,0
2 квалификационный уровень	2572,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	2857,0
2 квалификационный уровень	3484,0
3 квалификационный уровень	3828,0
4 квалификационный уровень	4612,0

4. Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами

Должность	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Заведующий библиотекой	5897,0
Художественный руководитель	6037,0

5. Профессиональная квалификационная группа  
«Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»

Должность	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
-----------	--

Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»»	
При наличии среднего профессионального образования	3828,0
При наличии высшего профессионального образования	4831,0
Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава»	
	6037,0

6. Профессиональные квалификационные группы должностей работников физической культуры и спорта

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня		
1 квалификационный уровень	Спортсмен - инструктор	3170,0

**УСЛОВИЯ,  
ПРИ КОТОРЫХ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ  
ПЛАТЫ РАБОТНИКАМ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО  
УЧРЕЖДЕНИЯ «НОВОКАЛАМИНСКАЯ СРЕДНЯЯ ШКОЛА №6» МОГУТ  
УСТАНОВЛИВАТЬСЯ ВЫШЕ МИНИМАЛЬНЫХ РАЗМЕРОВ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ  
ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**

1. Условия установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам МБОУ «НСШ №6», 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 работников" по основаниям повышения, установленным в таблице настоящих Условий.

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

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

где:

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

$O_{\min}$  – минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, установленный положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Северо-Енисейского района;

K – повышающий коэффициент.;

3. Повышающий коэффициент устанавливается по должностям педагогических работников по следующим основаниям:

Таблица

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

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

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.

$$Q_1 = Q - Q_{гар} - Q_{стим} - Q_{отп},$$

где:

$Q$  – общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

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

$Q_{стим}$  – 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.»;

**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 центрах психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, психолого-медико-педагогических комиссиях, логопедических пунктах	20
2.	педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому обучающихся, осваивающих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования и нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации (при наличии соответствующего медицинского заключения), за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях	20
3.	за ненормированный рабочий день (за исключением водителей легковых автомобилей)	15
4.	выплата за работу в сельской местности	25

\* В образовательном учреждении, имеющих классы или группы для детей с ограниченными возможностями здоровья. Оплата труда педагогических работников производится только за часы занятий, которые они ведут в этих классах и группах»;

**ВИДЫ, УСЛОВИЯ, РАЗМЕР И ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ  
СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, В ТОМ ЧИСЛЕ КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ  
РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО  
БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «НОВОКАЛАМИНСКАЯ  
СРЕДНЯЯ ШКОЛА №6»**

Количество баллов устанавливается работникам МБОУ «НСШ№6» 1 раз в год по результатам предыдущего учебного года, 1 раз в квартал, 1 раз в месяц с учётом достижений и результативности.

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов	
		наименование	индикатор		
Педагогические работники: учитель (за исключением начального общего образования)	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Организация проектной и исследовательской деятельности воспитанников	Участие воспитанников в конференциях разного уровня	представление результатов на конференциях разного уровня	5	
			наличие победителей и призеров	15	
	Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями)	обеспечение работы в соответствии с планом		20
			Участие в работе аттестационной комиссии, экспертной комиссии, психолого-медико-педагогическом консилиуме учреждения, наставническая работа	постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации	10
Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	Полнота и соответствие нормативным документам	100 %	10		

	Кураторство сайта, электронных дневников	Своевременное наполнение сайта, электронного дневника	10
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу учащихся	Участие школьников в мероприятиях различного уровня	% участвующих от общего числа обучающихся	20
	Участие обучающихся в конкурсах, олимпиадах различного уровня	количество участников конкурсов- не менее 70% (от общего числа обучающихся)	20
		количество участников олимпиад – не менее 50% (от общего числа обучающихся)	20
		наличие призеров и победителей	20
Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	Разработка и реализация проектов и программ	призовое место в конкурсе проектов и программ	20
		презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов	10
Учет численности учеников в классе	Превышение численности обучающихся в классе над нормативной численностью обучающихся в классе	численность человек	5 за 1 обучающегося
Выплаты за качество выполняемых работ			
Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Освоение информационных технологий и применение их в практике работы с детьми	использование при организации занятий интерактивной доски, компьютерных программ по созданию презентаций и публикаций	20

	Выстраивание образовательного процесса в соответствии с программой надпредметного содержания	наличие программы	20	
Создание коррекционно-развивающей образовательной среды для работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья	Разработка и реализация индивидуальной программы обучения детей с ограниченными возможностями здоровья	Реализация индивидуальных программ обучения интегрированных детей	10	
	Сопровождение детей с ограниченными возможностями здоровья	Выполнение рекомендаций психолого-медико-педагогического консилиума в организации образовательного процесса	10	
	Включенность в общешкольные и внешкольные мероприятия	Количество детей с ограниченными возможностями здоровья, включенных в общешкольные мероприятия	5 за каждого обучающегося	
Педагогические работники: педагог-психолог, социальный педагог, тьютор	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности ответственности при выполнении поставленных задач			
	Сопровождение воспитанников в образовательном процессе	Руководство медико-психологическим консилиумом (МППК)	работа МППК в соответствии с планом	20
		Проведение мероприятий для родителей и воспитанников	проведение одного мероприятия	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению воспитанников	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	за участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	30



		призовое место в конкурсе проектов и программ, получение гранта	20	
		презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов	20	
	Адаптация вновь поступивших воспитанников, благоприятный психологический климат	уменьшение числа конфликтных ситуаций среди обучающихся, воспитанников	30	
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения воспитанников	Организация работы службы психолого-педагогического сопровождения воспитанников	отрицательная динамика возникновения конфликтов в течение учебного года	30
Педагогические работники: воспитатель, воспитатель ГПД	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Отсутствие самовольных уходов воспитанников	Отсутствие поданных заявлений в органы внутренних дел по розыску воспитанников	0	20
	Отсутствие правонарушений, совершенных воспитанниками	Отсутствие воспитанников, состоящих на учете в органах внутренних дел, комиссии по делам несовершеннолетних и защите прав	0	20
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Достижения воспитанников	Участие в краевых, всероссийских, международных соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях,	процент участвующих от общего числа обучающихся	30
		ведение портфолио воспитанников	30	

	конкурсах	призовое место	20	
Организацию здоровьесберегающей воспитывающей среды	Отсутствие травм, несчастных случаев, вредных привычек у воспитанников	0	20	
Эффективность работы по созданию коллектива	Социально-психологический климат в коллективе, способствующий мотивации к обучению, эффективному разрешению конфликтов, адекватной самооценке	высокие показатели обучения воспитанников, отсутствие конфликтов	20	
Выплаты за качество выполняемых работ				
Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	Выстраивание воспитательного процесса в соответствии с программой воспитания коллектива воспитанников	наличие программы воспитания	30	
	Участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов	20	
Педагог дополнительного образования, педагог организатор	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Руководство проектными творческими группами, методическими объединениями	Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями)	обеспечение работы в соответствии с планом	20
	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100 %	20

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Достижения воспитанников	Участие в соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах различного уровня	% участвующих от общего числа обучающихся	20	
		призовое место	20	
Организация деятельности детских объединений, организаций	Постоянный состав, создание и реализация социальных проектов, программ	за каждый проект, программу	20	
Выплаты за качество выполняемых работ				
Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов	20	
Заведующий библиотекой, библиотекарь	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Создание системы работы по повышению мотивации воспитанников к чтению	Количество воспитанников и работников учреждения, пользующихся фондом библиотеки	80 %	30
	Совершенствование информационно-библиотечной системы учреждения	Создание программы развития информационно-библиографического пространства учреждения	наличие программы развития	20
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Сохранность библиотечного фонда учреждения	Количество списываемой литературы библиотечного фонда	менее 20 % фонда	30
	Осуществление текущего информирования коллектива педагогов и воспитанников	Проведение уроков информационной культуры	1 раз в четверть	20
		Проведение дней информирования	1 раз в четверть	20
Выплаты за качество выполняемых работ				

	Высокий уровень профессионального мастерства	Систематическая работа по повышению педагогического мастерства (курсы повышения квалификации, семинары, самообразование), использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов	20
Секретарь, секретарь учебной части	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Своевременная подготовка локальных нормативных актов учреждения, финансово-экономических документов	Соответствие нормам действующего законодательства	100 %	30
	Оформление документов для участия в краевых и федеральных программах, проектах, конкурсах	Соответствие заданным нормам	100 %	30
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Осуществление юридических консультаций для воспитанников и работников учреждения	Отсутствие конфликтов в учреждении	0	30
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Создание в учреждении единых требований к оформлению документов, системы документооборота	Наличие регламентов по созданию внутренних документов	соблюдение регламентов	30
Кладовщик, рабочий по	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			

комплексному обслуживанию и ремонту здания, дворник, лаборант, гардеробщик, сторож	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, правил дорожного движения	Отсутствие замечаний надзорных органов, аварий	0	30
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Участие в мероприятиях учреждения	Проведение праздников для воспитанников	постоянно	30
	Осуществление дополнительных работ	Погрузочно-разгрузочные работы	постоянно	30
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Благоустройство территории учреждения	Зеленая зона, ландшафтный дизайн	наличие	30
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Организация работы по соблюдению правил техники безопасности жизнедеятельности	Проведение инструктажей с учащимися и работниками школы	контроль за ведением классной и школьной документации по проведению инструктажей	20
		Контроль за безопасностью в образовательном процессе, оборудования, приборов, технических средств обучения	наличие актов осмотра оборудования, приборов технических средств обучения	20
	Взаимодействие с учреждениями и организациями	Разработка плана гражданской обороны учреждения	наличие плана	30
		Организация занятий по гражданской обороне	проведение учений 2 раза в год	20
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Достижения обучающихся, воспитанников	Участие в краевых, всероссийских, международных соревнованиях, олимпиадах, научно-практических	процент участвующих от общего числа обучающихся (воспитанников) не менее 20 %	20

		конференциях, конкурсах	ведение портфолио обучающихся, воспитанников	30
			призовое место	20
Учитель-логопед	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Работа в психолого-медико-педагогическом консилиуме учреждения	Участие в работе	постоянное без пропусков, участие в одной из комиссий, подготовка отчетной документации	10
	Ведение и организация общественно полезного труда, производительного труда	Организация общественно полезного труда	6 часов в неделю	10
			9 часов в неделю	20
	Работа с семьями обучающихся, воспитанников	Проведение мероприятий для родителей, семей обучающихся, воспитанников учреждения	проведение одного мероприятия	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Подготовка, участие, победы во внутришкольных, районных, краевых мероприятиях	Подготовка, участие, победы во внутришкольных, районных, краевых мероприятиях	подготовка одного мероприятия	2
			подготовка детей к участию в одном мероприятии	2
			участие в одном районном, краевом мероприятии	5
			призовое место в районном, краевом мероприятии	10
	Эффективная реализация коррекционной направленности образовательного процесса	Качество успеваемости обучающихся	50 – 65 %	10
			65 – 80 %	20
	Формирование социального опыта обучающихся, воспитанников	Процент обучающихся, воспитанников из числа выпускников, продолживших обучение или трудоустроившихся	50 – 65 %	10
			65 – 80 %	20

	Количество обучающихся, воспитанников, состоящих на внутреннем учете учреждения или на учете в группе по делам несовершеннолетних	0 – 10 %	20	
Выплаты за качество выполняемых работ				
Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	Наличие, согласование, утверждение и реализация проектов и программ	наличие лицензированной программы	30	
		призовое место в конкурсе проектов и программ	15	
		издание печатной продукции (статей), отражающей результаты работы	20	
Педагогические работники: учитель (начальное общее образование)	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Успешность учебной работы	Качество обученности по итогам оценочного периода согласно локальным нормативным актам учреждения	Свыше 70 %	8
			60-70 %	5
	Результативность, стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу обучающихся	Динамика качества обученности учащихся	Повышение качества обученности (по итогам не менее двух оценочных периодов)	5
			Стабильность (сохранение процента качества обученности по итогам не менее двух оценочных периодов)	4
	Организация коррекционных действий	Индивидуальное сопровождение учащихся, испытывающих трудности в обучении	Повышение успеваемости учащихся, испытывающих трудности в обучении	5
Сопровождение одаренных детей в образовательном процессе (подготовка к участию в	Проведение занятий с участниками олимпиад, конкурсов, конференций, турниров и т.д.	Мероприятие	2	
		Наличие победителей, призеров, финалистов,	Внутри учреждения	2

	олимпиадах, конкурсах, конференциях, турнирах и т.д.)	дипломантов	Муниципальные	3		
			Региональные	4		
			Федеральные	5		
	Руководство и организация проектных и творческих групп (организация детей для успешного участия в различных творческих группах и проектах)	Реализация проекта или представление:		Класс (группа)	2	
				Внутри учреждения	4	
				Муниципальные	6	
				Региональные	8	
		Участие в конкурсе проектов			Внутри учреждения	2
					Муниципальные	4
					Региональные	6
					Федеральные	8
		Наличие проектных групп или творческих групп (наличие подтверждающих документов) (количество участников проектных и творческих групп – не менее 80 % от общего числа обучающихся)			Внутри учреждения	2
					Муниципальные	4
					Региональные	6
					Федеральные	8
	Организация и руководство исследовательской деятельностью обучающихся (участие обучающихся в конференциях)	Представление результатов обучающихся на конференциях, семинарах, форумах и т.д. (обязательное наличие подтверждающих документов об участии)		Учреждение:		
				дистанционное	1	
				очное	2	
				Муниципальные:		
				дистанционное	2	
очное				4		
Региональные:						
дистанционное		3				
очное		6				
Федеральные:						
дистанционное		4				
очное		8				
Наличие победителей и призеров			Внутри учреждения:			
			дистанционное	1		
			очное	2		
			Муниципальные:			
			дистанционное	2		
			очное	4		
Региональные:						
дистанционное	3					
очное	6					
Федеральные:						
дистанционное	4					
очное	8					
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы						
Обеспечение методического уровня	Руководство объединениями педагогов	Обеспечение результативности работы в соответствии с	5			



организации образовательного процесса	(проектными командами, творческими группами)	планом проектных команд, творческих групп	
	Участие в работе психолого-медико-педагогического консилиума учреждения	Постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации	5
Выплаты за качество выполняемых работ			
Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Включение современного оборудования в образовательный процесс	Использование при проведении занятий интерактивной доски, компьютерных программ, современного лабораторного и цифрового оборудования	2
Предъявление опыта организации образовательного процесса за пределами учреждения	Участие в конкурсах профессионального мастерства (в том числе дистанционных)	Призёр: муниципальные региональные федеральные	2 4 6
		Победитель: муниципальные региональные федеральные	6 8 10
Обобщение и/или тиражирование педагогического опыта	Наличие публикаций в изданиях	Внутри учреждения	2
		Муниципальные	6
		Региональные	8
		федеральные	10
	Проведение мастер-классов (в том числе открытых уроков)	Внутри учреждения	2
		Муниципальные	4
		Региональные	6
		федеральные	10
	Наставничество молодых педагогов	Методическое сопровождение молодого специалиста	2
	Выстраивание образовательного процесса в соответствии с требованиями ФГОС НОО и метапредметного содержания	Разработка и апробация программ учебных предметов и внеурочной деятельности	5
Участие в разработке и реализации	Созданный проект, программа,	5	

		проектов, программ, методических, диагностических материалов, связанных с образовательной деятельностью	материалы внедрены в образовательную деятельность учреждения	
Организация дистанционного обучения учащихся	Наличие, стабильность состава обучающихся		Подтверждение регистрации обучающихся на сайте учреждения, реализующего программы дистанционного обучения (за одного обучающегося)	1
Кураторство сайта, систем электронных журналов, дневников, баз данных	Наличие постоянно функционирующих электронных систем: сайта, электронных дневников, журналов, баз данных		Своевременность обновления, отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов, заинтересованных лиц (родителей, общественности и др.)	10
Работа по реализации законодательства об образовании	Обследование микроучастка на предмет выявления учащихся, подлежащих обучению		Своевременность предоставления отчетных документов (акты обследования и др.)	5

РАЗМЕР ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ  
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО  
УЧРЕЖДЕНИЯ «Новокаламинская средняя школа №6»

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Предельный Размер выплат к должностному окладу)окладу (
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:	10%
	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	15%
	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	2%
	учителям физики, химии, иностранного языка	3%
	учителям математики	5%
	учителям русского языка, литературы	5%
учителям начальных классов	5%	
2.2.	за классное руководство, кураторство<***>	2 700,0 рублей
2.3.	за заведование элементами инфраструктуры:<****>:	
	кабинетами, лабораториями,	5%

	учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами	10%
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 учреждениями либо продолжающим работу в образовательной организации. Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения	10%

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

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

<\*\*\*> Вознаграждение выплачивается педагогическим работникам общеобразовательных учреждений (далее – образовательные учреждения).

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 с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для образовательных учреждений в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

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

РАЗМЕР  
 ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ РАБОТНИКАМ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО  
 ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «НОВОКАЛАМИНСКАЯ СРЕДНЯЯ ШКОЛА №6»

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов
	наименование	индикатор	
Объем ввода законченных ремонтов объектов	Текущий ремонт	Выполнен в срок, в полном объеме	25
	Капитальный ремонт		50
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Применение нестандартных методов работы	х	50
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения	Задание выполнено	В срок, в полном объеме	50
Достижения высоких результатов в работе за определённый период	Оценка результатов работы	Наличие динамики в результатах	50
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	участие	50
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	участие	50

**ВИДЫ ВЫПЛАТ  
СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, РАЗМЕР И УСЛОВИЯ  
ИХ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ, КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ  
И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЙ ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ,  
ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ  
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
«НОВОКАЛАМИНСКАЯ СРЕДНЯЯ ШКОЛА №6»**

Должности	Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений	Условия		Предельный размер выплат к окладу, (должностному окладу), ставке заработной платы	
		наименование	индикатор		
1	2	3	4	5	
Руководитель учреждения	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Обеспечение стабильного функционирования учреждения	обеспечение безопасных и комфортных условий для организации образовательного процесса и проживания обучающихся в учреждении	отсутствие предписаний надзорных органов	20%	
			отсутствие травм, несчастных случаев	20%	
		выполнение муниципального задания	100%	50%	
		обеспечение сохранности имущества в соответствии с нормативными сроками эксплуатации	100%	5%	
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Обеспечение развития учреждения	организация участия педагогов, обучающихся региональных, межрегиональных, всероссийских, международных конкурсах, мероприятиях	наличие призового места на следующих уровнях:	региональном	10%
				межрегиональном	15%
				всероссийском	25%
				международном	50%
ведение экспериментальной		наличие статуса базовой	30%		

	работы	площадки		
	отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	0	5%	
Выплаты за качество выполняемых работ				
Результативность деятельности учреждения	освоение образовательной программы по результатам четвертных и годовых оценок обучающихся	качество обученности не ниже 70 %	15%	
	включенность в рейтинг по итогам оценки деятельности учреждения	наличие свидетельств признания высокого качества деятельности учреждения со стороны других организаций, учреждений, ведомств, органов власти	15%	
Эффективность управления коллективом	отсутствие замечаний надзорных органов в части нарушений трудового законодательства	0	5%	
	отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	0	5%	
Соответствие локальных актов учреждения, нормативных актов учреждения, исходящей документации действующему законодательству	отсутствие замечаний к локальным и нормативным актам	0	10%	
Заместители 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	20%
			отсутствие травм, несчастных случаев	20%
		подготовка локальных, нормативных актов организации, исходящей	соответствие локальных нормативных актов	20%

	документации, отчетной документации	организации нормам действующего законодательст- ва, своевременное и качественное предоставление отчетной документации	
	отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	0	10%
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
Обеспечение развития учреждения	организация участия педагогов, обучающихся в региональных, межрегиональных, всероссийских, международных профессиональных конкурсах, мероприятиях	наличие призового места на следующих уровнях	
		региональном	10%
		межрегиональ-ном	15%
		всероссийском	25%
	международном	50%	
	ведение экспериментальной работы	наличие статуса базовой площадки	30%
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
Результативность деятельности учреждения	освоение образовательной программы по результатам четвертных и годовых оценок обучающихся	качество обученности не ниже 70 %	15%
	реализация проектной и исследовательской деятельности	охват детей, вовлеченных в проектную и исследователь- скую деятельность не менее 25%	15%
	доля педагогических работников первой и высшей квалификационной категории	не менее 50%	5%
	координация работы по прохождению педагогическими работниками стажировок, курсов повышения квалификации	100% выполнения плана	10%

»;



РАЗМЕР ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ РУКОВОДИТЕЛЮ,  
ЗАМЕСТИТЕЛЯМ РУКОВОДИТЕЛЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО  
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «НОВОКАЛАМИНСКАЯ СРЕДНЯЯ ШКОЛА №6»

№ п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу)
1.	сложность, напряженность и особый режим работы:	
	наличие филиалов: до 3-х (включительно) свыше 3-х	30% 60%
	за обеспечение централизации учетных работ, внедрение передовых форм и методов учета, усиление контрольных функций в образовательных организациях, эффективную и оперативную работу в специализированных организациях по ведению бухгалтерского учета	60%
	за результативное руководство структурными подразделениями в целях их стабильной и эффективной работы в организациях по обеспечению жизнедеятельности краевых государственных образовательных организаций	60%
2.	опыт работы в занимаемой должности <*>:	
	от 1 года до 5 лет <*>	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <*>	15%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <*>	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <*>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <*>	20%
	от 5 года до 10 лет <*>	10%
	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 <*>	15%
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%	

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

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

**РАЗМЕР ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ РУКОВОДИТЕЛЮ, ЗАМЕСТИТЕЛЯМ РУКОВОДИТЕЛЯ  
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
«НОВОКАЛАМИНСКАЯ СРЕДНЯЯ ШКОЛА №6»**

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