

ПРИНЯТО
на Общем собрании
работников МБОУ «ССШ№2»
Протокол №1 от 07.12.2020 г

СОГЛАСОВАНО
с Управляющим советом
протокол №2 от 10.12.2020 г

УТВЕРЖДЕНО
приказ №126 от 11.12.2020г
директор МБОУ «ССШ№2»
Е. Н. Бескоровайная



Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Северо-Енисейская средняя школа №2»

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Северо-Енисейская средняя школа № 2» (далее - Положение), разработано на основании Постановления администрации Северо-Енисейского района от 20.12.2017г. № 52-п «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений Северо-Енисейского района «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Северо-Енисейского района».

Положение регулирует условия и порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Северо-Енисейская средняя школа № 2» (далее – учреждение).

II. Порядок и условия оплаты труда работников

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

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 учреждения 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 учреждения 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 районах Крайнего Севера;

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 (расчитанного 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 учреждения за качественный и результативный труд, а также поощрение за выполненную работу.

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

3.3. Работникам Учреждения 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;

- выплаты по итогам работы.

- 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;

Работникам, месячная зарплата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) ниже размера заработной платы, установленного Региональным соглашением на определённый период, предоставляется региональная выплата. Региональная выплата предоставляется в соответствии с региональными и муниципальными нормативными актами. 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). 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 Положению.

3.4. Виды выплат должны отвечать уставным задачам Учреждения.

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

3.5. 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 Положению.

3.6. 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 № 6** к настоящему Положению.

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); или другие условия, обозначенные в муниципальных локальных актах.

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

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

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

3.9. Работникам, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда, 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. При принятии решения о выплате премии (с учетом финансового обеспечения, предусмотренного на указанные цели) могут быть установлены дополнительные критерии определения работников учреждения, подлежащих премированию, и условия премирования

При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат) Учреждение применяет 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_1 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.

$i=1$

$$C_1 \text{ балла} = \frac{Q_{\text{стим. раб.}}}{\sum B_i}$$

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.

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

где:

$Q_{\text{ят}}$ - 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;

$Q_{\text{зар}}$ - 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;

$Q_{\text{от}}$ - 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, его заместителей

1. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждений, в соответствии с критериями, приведенными в приложении № 7 к настоящему Положению.

Размер должностного оклада увеличивается при наличии квалификационной категории посредством применения к должностному окладу следующих повышающих коэффициентов:

при высшей квалификационной категории - на 20%;

при первой квалификационной категории - на 15%.

Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения рассчитывается без учета повышающих коэффициентов.

2.1. Должностные оклады устанавливаются с учетом ведения преподавательской (педагогической) работы в объеме:

3 часа в день – заведующим дошкольными образовательными учреждениями с 1 – 2 группами (кроме учреждений, имеющих одну или несколько групп с круглосуточным пребыванием детей).

Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, может осуществляться как в основное рабочее время, так и за его пределами в зависимости от ее характера и качества выполнения работы по основной должности.

3. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала определяется в соответствии с:

- перечнем должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу, определяемым в соответствии с приложением № 8 к настоящему Положению;

- порядком исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения, определяемым приложением № 9 к Положению.

Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителю учреждения в зависимости от группы по оплате труда руководителя учреждения устанавливается Положением о системе оплаты труда.

4. Размеры должностных окладов заместителей руководителей учреждений устанавливаются руководителем учреждения на 30 процентов ниже размеров должностных окладов руководителей этих учреждений.

5. Выплаты компенсационного характера руководителям учреждений, их заместителям устанавливаются в соответствии с пунктом 2 раздела II настоящего Положения.

6. Предельное количество должностных окладов руководителей учреждений, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, составляет 32 должностных окладов руководителей учреждений в год с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера.

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителям учреждений может направляться на стимулирование труда работников учреждений.

6.1 Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений Северо-Енисейского района не может превышать кратности до 6.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных образовательных учреждений и среднемесячной заработной платы работников

муниципальных образовательных учреждений (без учета руководителя, заместителя руководителя) устанавливается в размере:

6.1.1. для муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Северо-Енисейская средняя школа № 2»:

| № п/п | Наименование | Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы к среднемесячной заработной плате работников (исходя из максимальных действующих размеров по оценке за 2016 год), раз |
|-------|-------------------------------------|--|
| 1. | Руководитель учреждения | до 2,25 включительно |
| 2. | Заместитель руководителя учреждения | до 1,55 включительно |

7. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям учреждений осуществляется ежеквартально (или ежемесячно) с учетом мнения рабочей группы по установлению стимулирующих выплат, образованной Управлением образования администрации Северо-Енисейского района (далее - рабочая группа).

7.1. Учреждение представляет в рабочую группу аналитическую информацию о показателях деятельности учреждения, в том числе включающую информацию управляющих советов образовательных учреждений, являющуюся основанием для премирования руководителей учреждений.

7.2. Руководители учреждений имеют право присутствовать на заседании рабочей группы и давать необходимые пояснения.

7.3. Рабочая группа может рекомендовать установление стимулирующих выплат и их конкретный размер, в рамках предельного размера таких выплат, установленного в соответствии с приложением № 10 к настоящему Положению, открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов рабочей группы. Решение рабочей группы оформляется протоколом. С учетом мнения рабочей группы Управление образования администрации Северо-Енисейского района издает приказ об установлении стимулирующих выплат руководителям учреждений.

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

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для руководителей учреждений, их заместителей определяются согласно приложению № 10 к настоящему Положению.

Размер персональных выплат руководителям учреждений, их заместителям определяется согласно приложению № 11 к настоящему Положению.

8.1. 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.

Предельный размер выплат по итогам работы руководителям учреждений, их заместителям определяется согласно приложению № 12 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.

9. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, руководителям учреждений, их заместителям устанавливаются сроком на три месяца в процентах от должностного оклада либо в абсолютном размере.

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

IV. Единовременная материальная помощь

1. Работникам учреждений в пределах утвержденного фонда оплаты труда выплачивается единовременная материальная помощь.

2. Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 3 настоящей статьи.

3. Единовременная материальная помощь в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей) оказывается работникам учреждений по решению руководителя учреждения на основании приказа руководителя учреждения с учетом положений настоящей статьи.

4. В пределах фонда оплаты труда работникам учреждений могут выплачиваться иные виды единовременной материальной помощи, предельный размер, виды и порядок выплаты которой определяются в Положении об оплате труда.

V. Заключительные и переходные положения

1. Заработная плата устанавливается работникам учреждений в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Красноярского края, Северо-Енисейского района, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

2. Заработная плата в соответствии с системами оплаты труда, определенными настоящим Положением, устанавливается работнику при наличии действующих коллективных договоров (их изменений), соглашений, локальных актов учреждений, устанавливающих систему оплаты труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Красноярского края, Северо-Енисейского района, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

3. Порядок и условия определения размера или размер средств, направляемых на оплату труда работников учреждений, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, устанавливаются администрацией Северо-Енисейского района в Положениях об оплате 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 зарплаты, руб. |
|--|--|--|
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно - вспомогательного персонала первого уровня | | |
| | | 3334 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно - вспомогательного персонала второго уровня | | |
| 1 квалификационный уровень | | 3511 <*> |
| 2 квалификационный уровень | | 3896 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников | | |
| 1 квалификационный уровень | при наличии среднего профессионального образования | 5760 |
| | при наличии высшего профессионального образования | 6556 |
| 2 квалификационный уровень | при наличии среднего профессионального образования | 6029 |
| | при наличии высшего профессионального образования | 6866 |
| 3 квалификационный уровень | при наличии среднего профессионального образования | 6603 |
| | при наличии высшего профессионального образования | 7521 |
| 4 квалификационный уровень | при наличии среднего профессионального образования | 7226 |
| | при наличии высшего профессионального образования | 8234 |

<*> Для должности «младший воспитатель» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 3964 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 | 3511 |
| 2 квалификационный уровень | 3704 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | 3896 |
| 2 квалификационный уровень | 4282 |
| 3 квалификационный уровень | 4704 |
| 4 квалификационный уровень | 5937 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | 4282 |
| 2 квалификационный уровень | 4704 |
| 3 квалификационный уровень | 5164 |
| 4 квалификационный уровень | 6208 |

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 | 3016 |
| 2 квалификационный уровень | 3161 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | 3511 |
| 2 квалификационный уровень | 4282 |
| 3 квалификационный уровень | 4704 |
| 4 квалификационный уровень | 5667 |

3.1. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений

| Квалификационные уровни | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
|--|--|
| Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений | |
| 1 квалификационный уровень | 8565 |
| 2 квалификационный уровень | 9207 |
| 3 квалификационный уровень | 9933 |
| Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня" | |
| 2 квалификационный уровень | 4282 |
| 3 квалификационный уровень | 4704 |
| 4 квалификационный уровень | 5937 |
| 5 квалификационный уровень | 6706 |
| Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня" | |
| 5 квалификационный уровень | 7248 |
| Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня" | |
| 1 квалификационный уровень | 7790 |
| 2 квалификационный уровень | 9025 |
| 3 квалификационный уровень | 9718 |

4. Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами

| Должность | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
|------------------------|--|
| Заведующий библиотекой | 7248 |

5. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям профессий рабочих, не вошедших в квалификационные уровни, устанавливаются в следующем размере:

| Должность | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
|---|--|
| Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | 3016 |
| Машинист по стирке белья | 3016 |
| Кухонный рабочий | 3016 |
| Повар | 3511 |

Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам муниципальных образовательных учреждений Северо-Енисейского района могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы

1. Условия установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам муниципальных образовательных учреждений, Северо-Енисейского района (далее - учреждения), выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (далее - условия) применяются для установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

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

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

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

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

Таблица

| № | Основание повышения оклада (должностного) | Предельное значение |
|---|---|---------------------|
|---|---|---------------------|

| п/п | оклада), ставки заработной платы | повышающего коэффициента |
|-----|--|--------------------------|
| 1. | За наличие квалификационной категории: | |
| | высшей квалификационной категории | 25% |
| | первой квалификационной категории | 15% |
| | второй квалификационной категории | 10% |
| 2. | За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания: | |
| | для педагогических работников общеобразовательных организаций | 35% |
| | для педагогических работников дошкольных образовательных организаций | 50% |
| | для педагогических работников прочих образовательных организаций | 20% |

5.1 Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$$K = K_1 + K_2,$$

где:

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

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

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

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

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

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

где:

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

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

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

где:

Q – общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

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

$Q_{\text{стим}}$ – предельный фонд оплаты труда, который может направляться на выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам,;

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

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

Виды и размеры компенсационных выплат
за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных
(при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных)

| п/п | Виды компенсационных выплат | Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы |
|-----|---|--|
| 1. | за работу в 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 |

Виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников муниципальных образовательных учреждений
Северо-Енисейского района

Общеобразовательные учреждения

| 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) Участие в работе аттестационной комиссии, экспертной комиссии, психолого-медико-педагогическом консилиуме учреждения, наставническая работа | обеспечение работы в соответствии с планом | 20 |
| | | | постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации | 10 |
| | Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы) | Полнота и соответствие нормативным документам | 100 % | 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 Участие обучающихся в конкурсах, олимпиадах различного уровня | % участвующих от общего числа обучающихся | 20 |
| 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 | 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, конкурсах | процент участвующих от общего числа обучающихся | 30 | |
| | | ведение портфолио воспитанников | 30 | |
| | | призовое место | 20 | |
| Организацию здоровьесберегающих 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- | % участвующих от общего числа обучающихся | 20 | |

| | | | | |
|--|---|---|----------------------------|----|
| | практических конференциях, конкурсах различного уровня | 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 комплексному обслуживанию и ремонту здания, дворник, лаборант, гардеробщик, сторож, вахтер | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| | Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, правил дорожного движения | Отсутствие замечаний надзорных органов, аварий | 0 | 30 |

| | | | | |
|--|---|--|---|----|
| | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| | Участие в мероприятиях учреждения | Проведение праздников для 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, оборудовании, 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 конференциях, конкурсах | процент участвующих от общего числа обучающихся (воспитанников) не менее 20 % | 20 |
| | | | 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 |
| Заведующий хозяйством | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | |

| | | | |
|---|---|---|----|
| Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности | Обеспечение учебных кабинетов, бытовых, хозяйственных и других помещений оборудованием и инвентарем, отвечающим требованиям правил и норм безопасности жизнедеятельности, стандартам безопасности труда | 100 % | 30 |
| Обеспечение сохранности имущества и его учет | Замечания по утрате и порче имущества | 0 | 10 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| Оперативность работы | Своевременное обеспечение сезонной подготовки обслуживаемого здания, сооружения, оборудования и механизмов | Выполнение работ ранее установленного срока без снижения качества | 10 |
| Осуществление дополнительных работ | Участие в проведении ремонтных работ в учреждении | Своевременно, качественно | 20 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Ресурсосбережение при выполнении работ | Осуществление рационального расходования материалов | Экономия материальных средств | 20 |
| | Осуществление рационального расходования электроэнергии | отсутствие превышения лимитов | 20 |
| | Бесперебойная и безаварийная работа систем жизнеобеспечения | отсутствие замечаний по бесперебойной и безаварийной работе систем жизнеобеспечения | 20 |
| | Качественное и своевременное проведение инвентаризации школьного имущества | отсутствие недостачи и неустановленного оборудования | 20 |
| | Укомплектованность ставок обслуживающего персонала (лаборантов, секретарей, дворников, гардеробщиков, сторожей, уборщиков служебных помещений и рабочих по обслуживанию и текущему ремонту здания, сооружения и оборудования) | 100 % | 10 |

| | | | | |
|---|--|---|--|--------|
| 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 % 60-70 % | 8 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 олимпиадах, конкурсах, конференциях, турнирах и т.д.) | Проведение занятий с участниками олимпиад, конкурсов, конференций, турниров и т.д. | Мероприятие | 2 |
| | | | Внутри учреждения | 2 |
| | | | 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 его 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 | Представление результатов обучающихся на конференциях, | Учреждение: дистанционное очное | 1 2 | |
| | | Муниципальные: | | |

| | | | | |
|--|--|--|--|--------|
| обучающихся (участие обучающихся в конференциях) | семинарах, форумах и т.д. (обязательное наличие подтверждающих документов участия) | дистанционное очное | 2 | |
| | | | 4 | |
| | | | 3 6 | |
| | Наличие победителей и призеров | Федеральные: дистанционное очное | 4 8 | |
| | | | Внутри учреждения: дистанционное очное | 1 2 |
| | | | Муниципальные: дистанционное очное | 2 4 |
| | | | Региональные: дистанционное очное | 3 6 |
| | Федеральные: дистанционное очное | 4 8 | | |
| | | | | |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | |
| Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса | Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами) | Обеспечение результативности работы в соответствии с планом проектных команд, творческих групп | 5 | |
| | 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 | Внутри | 2 | |

| | | | |
|---|---|---|----|
| | мастер-классов (в том числе открытых уроков) | учреждения | |
| | | 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 проектов, программ, методических, диагностических материалов, связанных с образовательной деятельностью | Созданный проект, программа, материалы внедрены в образовательную деятельность учреждения | 5 | |
| 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 функционирующ их 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 законодательств а об образовании | Обследование микроучастка на предмет выявления учащихся, подлежащих обучению | Своевременность предоставления отчетных документов (акты обследования и др.) | 5 |

<*> исходя из 100-бальной системы

**Размер персональных выплат
работникам муниципального образовательного учреждения
Северо-Енисейского района**

| № п/п | Виды и условия персональных выплат | Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы <*> |
|-------|--|---|
| 1. | за опыт работы в занимаемой должности: <***> | |
| 1.1. | от 1 года до 5 лет: | 5% |
| | при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***> | 15% |
| | при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***> | 20% |
| | при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный»<***> | 15% |
| | при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный». <***> | 20% |
| 1.2. | от 5 лет до 10 лет: | 15% |
| | при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***> | 25% |
| | при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***> | 30% |
| | при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***> | 25% |
| | при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <***> | 30% |
| | свыше 10 лет | 25% |
| | при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***> | 35% |
| | при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***> | 40% |
| | при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный». <***> | 35% |
| | при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <***> | 40% |
| 2 | за сложность, напряженность и особый режим работы: | |
| | проверка письменных работ (пропорционально нагрузке): | |
| | учителям истории, биологии и географии | 5% |
| | учителям физики, химии, иностранного языка | 10% |
| | учителям математики | 15% |
| | учителям русского языка, литературы | 15% |
| | учителям начальных классов | 15% |
| | преподавателям учреждений профессиональных образовательных организаций | 15% |
| 2.2. | за классное руководство, кураторство<****> | 2 700,0 рублей |
| 2.3. | за заведование элементами инфраструктуры:<*****> | |

| | | |
|-----|---|--------------|
| | кабинетами, лабораториями, | 10% |
| | учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами | 20% |
| 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 | 20% |
| 4 | краевые выплаты воспитателям краевых государственных бюджетных и казенных образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей <*****> | 718,4 рубля |
| 5 | ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы <*****> | |
| 5.1 | в одном классе | 5000 рублей |
| 5.2 | в двух и более классах | 10000 рублей |

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

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

<***> Производится при условии соответствия почетного звания, 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 2700,0 рубля в месяц за выполнение функций классного руководителя, куратора в классе (группе) с наполняемостью не менее 25 человек, за исключением классов (групп), комплектование которых осуществляется в соответствии с Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 10.07.2015 № 26 "Об утверждении СанПиН 2.4.2.3286-15 "Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения и воспитания в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья".

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

<*****> 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.

<*****> Выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство осуществляется с применением районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями.

Финансовое обеспечение выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство осуществляется за счет средств иных межбюджетных трансфертов, предоставляемых краевому бюджету из федерального бюджета.

Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в размере 5000 рублей (далее - денежное вознаграждение) выплачивается педагогическим работникам за каждый класс (класс-комплект) независимо от количества обучающихся в классе (классе-комплекте), но не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах.

Класс-комплект, который в целях выплаты денежного вознаграждения принимается за один класс, может формироваться из обучающихся I-IV классов в порядке, предусмотренном пунктом 10.15. СанПиН 2.4.2.2821-10 "Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях", утвержденными постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 29 декабря 2010 г. N 189 (далее - Постановление N 189, СанПиН 2.4.2.2821-10).

В малокомплектных сельских организациях, осуществляющих образовательную деятельность, в зависимости от конкретных условий, числа обучающихся, их возрастных особенностей, допускается формирование классов-комплектов из обучающихся начального общего образования. Оптимальным при этом является раздельное обучение обучающихся начального общего образования разного возраста. При объединении обучающихся начального общего образования в класс-комплект оптимальным является создание его из двух классов:

- 1 и 3 классов (1+3), 2 и 3 классов (2+3), 2 и 4 классов (2+4). Для предупреждения утомления обучающихся необходимо сокращать продолжительность совмещенных (особенно 4-х и 5-х) уроков на 5 - 10 мин. (кроме урока физической культуры). Наполняемость классов-комплектов должна соответствовать таблице 1.

Таблица 1

Наполняемость классов-комплектов

| Классы, объединяемые в класс-комплект | Количество обучающихся в классе-комплекте, человек |
|---------------------------------------|--|
| 1 + 3 | 8 - 10 |
| 1 + 2 | 8 - 10 |
| 1 + 4 | 8 - 10 |
| 2 + 3 | 10 - 12 |
| 2 + 4 | 10 - 15 |
| 3 + 4 | 10 - 15 |

В таблице 1 указана предельная наполняемость класса-комплекта. В зависимости от конкретных условий и количества обучающихся классы-комплекты в составе 2 классов чаще всего формируются при меньшей наполняемости.

При введении выплаты денежного вознаграждения из федерального бюджета не допускается ухудшение ранее установленных условий оплаты труда, снижение размеров индексации заработной платы, отмена либо уменьшение размеров надбавок, коэффициентов, стимулирующих выплат, установленных педагогическим работникам. В том числе не допускается уменьшение размера денежного вознаграждения в малокомплектных сельских общеобразовательных организациях, в каждом классе которых может обучаться менее 10 обучающихся, а также объединение двух и более классов с малой наполняемостью (за исключением объединения I-IV классов в класс-комплект в порядке, с целью установления одной выплаты денежного вознаграждения как за один класс).

Производится раздельное начисление заработной платы и выплаты денежного вознаграждения за классное руководство получателям (педагогическим работникам государственных образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы), раздельный учет расходов на ежемесячное денежное вознаграждение педагогических работников за классное руководство по кодам вида финансового обеспечения деятельности образовательных организаций с учетом различных форм собственности и источников финансирования.

Денежное вознаграждение за классное руководство является составной частью заработной платы педагогического работника, в связи с этим оно:

- выплачивается педагогическим работникам одновременно с выплатой заработной платы;
- учитывается при определении налоговой базы по налогу на доходы физических лиц, как и другие доходы налогоплательщика, полученные им как в денежной, так и в натуральной форме;
- учитывается при определении отчислений по единому социальному налогу, страховым взносам на обязательное пенсионное страхование и страховым взносам по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- учитывается для расчета заработной платы работников организаций, расположенных в местностях с особыми климатическими условиями, а также процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях.

Деятельность, по классному руководству возлагается на педагогического работника общеобразовательной организации с его письменного согласия приказом общеобразовательной организации.

Осуществление педагогическими работниками классного руководства с выплатой денежного вознаграждения в размере 5000 рублей за каждый класс, а также с дополнительной выплатой (доплатой) относится к существенным условиям трудового договора педагогического работника. При надлежащем осуществлении классного руководства каких-либо изменений в трудовой договор без согласия педагогического работника не допускается.

При регулировании вопросов, связанных с классным руководством, рекомендуется руководствоваться тем же порядком, что и при распределении учебной нагрузки на новый учебный год, закрепляя соответствующие положения в коллективном договоре общеобразовательной организации. В коллективном договоре могут быть предусмотрены следующие положения, связанные с осуществлением педагогическими работниками классного руководства в классах:

- недопущение в течение учебного года и в каникулярный период изменений размеров выплат педагогическим работникам за классное руководство или отмена классного руководства в конкретном классе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества классов;
- преемственность осуществления классного руководства в классах на следующий учебный год;
- определение кандидатур педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство в классах одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года с тем, чтобы каждый педагогический работник знал, в каком классе в новом учебном году он будет осуществлять классное руководство;
- временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим

работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения;

- возможность отмены выплат за классное руководство за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы по классному руководству.

При недостаточном количестве педагогических работников или при отсутствии желания у отдельных из них осуществлять классное руководство на одного педагогического работника с его письменного согласия может быть возложено классное руководство в двух классах. Классное руководство может быть также возложено на одного педагогического работника в двух классах временно в связи с заменой длительно отсутствующего другого педагогического работника по болезни или другим причинам.

В случае необходимости классное руководство может также осуществляться учителями из числа руководителей и других работников общеобразовательной организации, ведущих учебные занятия в данном классе.

В соответствии с пунктом 2 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы" (с изменениями и дополнениями), при расчете среднего заработка для всех случаев его определения учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в соответствующей организации независимо от источников этих выплат.

К таким выплатам относится и денежное вознаграждение за классное руководство, в связи с чем оно должно учитываться в соответствии с подпунктом "м" п. 2 указанного Положения при исчислении среднего заработка для оплаты ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков, ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, в том числе в связи с обучением, при выплате компенсации за неиспользованный отпуск, при сохранении среднего заработка для получения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации), в других случаях исчисления среднего заработка.

Денежное вознаграждение за классное руководство учитывается при исчислении пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам. Аналогичный порядок применяется также при определении размера пособия по временной нетрудоспособности за первые 3 дня временной нетрудоспособности, выплачиваемого за счет средств работодателя.

Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленные для обучающихся общеобразовательных организаций, а также периоды отмены (приостановки) для обучающихся занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие с ежегодными основными удлиненными оплачиваемыми и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, являются для работников рабочим временем. За время работы в указанные периоды оплата труда педагогических работников производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены (приостановки) для обучающихся занятий по указанным выше причинам с учетом денежного вознаграждения в размере 5000 рублей и других выплат за классное руководство.

Введение должности классного руководителя взамен суммирования денежного вознаграждения и иных выплат, предназначенных для оплаты классного руководства, не допускается, в том числе по причине:

- отсутствия такого наименования должности педагогического работника в номенклатуре должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. N 678 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций";

- отсутствия регулирования трудовых прав работника по такой должности. Следует также отметить, что согласно квалификационным характеристикам, утвержденным в установленном порядке** классное руководство в должностные обязанности педагогических работников, включая учителей, не входит, в связи с чем осуществление классного руководства обеспечивается путем установления педагогическим работникам соответствующих выплат, в том числе в виде денежного вознаграждения в размере 5000 рублей из федерального бюджета.

* Собрание законодательства Российской Федерации, 2018, N 1, ст. 375; N 10, ст. 1500; N 42, ст. 6462; 2019, N 5, ст. 372; N 15, ст. 1747; N 34, ст. 4880; N 46, ст. 6496; N 49, ст. 7142; N 50, ст. 7402; N 52, ст. 7960; 2020, N 1, ст. 70; N 9, ст. 1204;

Денежное вознаграждение учитывается при исчислении среднего заработка для оплаты отпускных, осуществляемого в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации и Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы" (с изменениями и дополнениями) (пункт 9 Разъяснений от 28 мая 2020 г.).

Денежное вознаграждение в размере 5 тысяч рублей выплачивается ежемесячно за полностью отработанное в календарном месяце время.

Если осуществление функций классного руководителя возложено на педагогического работника не с первого числа, то размер денежного вознаграждения будет исчисляться пропорционально отработанному времени.

Денежное вознаграждение включается в средний заработок, исходя из которого исчисляются пособия по временной нетрудоспособности, но порядок его исчисления имеет существенные особенности, предусмотренные статьей 14 Федерального закона от 29 декабря 2006 г. N 255-ФЗ "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством" (с изменениями и дополнениями) (далее - Федеральный закон N 255-ФЗ).

Согласно части 1 статьи 14 Федерального закона N 255-ФЗ пособие по временной нетрудоспособности исчисляется исходя из среднего заработка застрахованного лица, рассчитанного за два календарных года, предшествующих году наступления временной нетрудоспособности, тогда как выплата денежного вознаграждения будет осуществляться с 1 сентября 2020 года.

Осуществление классного руководства не входит в основные должностные обязанности учителей и других педагогических работников, а является для них дополнительной работой, которая может возлагаться на них только с их письменного согласия и за дополнительную оплату, в том числе в размере 5 тысяч рублей в виде ежемесячного денежного вознаграждения, которое предусматривается из федерального бюджета.

Выплаты за дополнительную работу, осуществляемую с письменного согласия педагогических работников, рекомендовано относить к выплатам компенсационного характера¹.

¹ [Пункт 4.9](#) Методических рекомендаций Минобрнауки России по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций ([письмо](#) от 29 декабря 2017 г. N ВП-1992/02).

**Размер выплат по итогам работы
работникам муниципальных образовательных
учреждений Северо-Енисейского района**

| Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения | Условия | | Предельное количество баллов |
|---|---|---------------------------------|------------------------------|
| | наименование | индикатор | |
| Степень освоения выделенных бюджетных средств | % освоения выделенных бюджетных средств | 90% выделенного объема средств | 25 |
| | | 95% выделенного объема средств | 50 |
| Объем ввода законченных ремонтных объектов | Текущий ремонт | Выполнен в срок в полном объеме | 25 |
| | Капитальный ремонт | | 50 |
| Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда | Применение нестандартных методов работы | х | 50 |
| Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения | Задание выполнено | В срок, в полном объеме | 50 |
| Достижение высоких результатов в работе за определенный 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 |

Показатели для отнесения учреждений
к группам по оплате труда руководителей учреждений

1. К показателям для отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей учреждений относятся показатели, характеризующие масштаб учреждения:

численность работников учреждения;
количество обучающихся (воспитанников);
показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

2. Объем деятельности каждого учреждения при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по показателям для отнесения учреждений к группам по оплате труда.

3. Учреждения относятся к I, II, III или IV группе по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе показателей деятельности, установленных пунктом 7 настоящего приложения.

4. Группа по оплате труда руководителей учреждений определяется на основании документов, подтверждающих наличие объемов работы учреждения на 1 сентября текущего года.

При этом контингент обучающихся (воспитанников) учреждений определяется:

по общеобразовательным учреждениям - по списочному составу на начало учебного года;

по учреждениям дополнительного образования, в том числе спортивной направленности, - по списочному составу постоянно обучающихся на 1 сентября текущего года. При этом в списочном составе обучающиеся в учреждениях дополнительного образования детей, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются 1 раз.

Для определения суммы баллов за количество групп в дошкольных образовательных учреждениях учитывается их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 1 января на установленную предельную наполняемость групп

5. За руководителями учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала капитального ремонта, но не более чем на один год.

6. Показатели для отнесения образовательных учреждений к группам по оплате труда руководителей учреждений:

| № п/п | Наименование показателя | Условия | Количество баллов |
|-------|---|-------------------------|-------------------|
| 1 | Количество обучающихся в учреждениях | за каждого обучающегося | 0,3 |
| 2 | Количество воспитанников из числа детей-сирот и детей, оставшихся без | из расчета за каждого | 0,5 |

| | | | |
|----|---|---|-------------------|
| | попечения родителей | | |
| 3 | Количество лицензированных образовательных программ | за каждую программу | 0,5 |
| 4 | Количество работников в учреждении | дополнительно за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию; высшую квалификационную категорию; ученую степень | 0,5 1,0 1,5 |
| 5 | Наличие филиалов учреждения с количеством обучающихся | за каждое указанное структурное подразделение: до 100 человек от 100 до 200 человек свыше 200 человек | 20 30 50 |
| 6 | Наличие в учреждениях дополнительного образования групп спортивной направленности: | за каждую группу дополнительно | 5 |
| | спортивно-оздоровительных групп и групп начальной подготовки | за каждого обучающегося дополнительно | 0,5 |
| | учебно-тренировочных групп, групп спортивного совершенствования | за каждого обучающегося дополнительно | 2,5 |
| | групп высшего спортивного мастерства | за каждого обучающегося дополнительно | 4,5 |
| 7 | Наличие оснащенных производственным и учебно-лабораторным оборудованием и используемых в образовательном процессе учебных кабинетов | за каждый класс | 15 |
| 8 | Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений | за каждый вид | 15 |
| 9 | Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой, изолятора, кабинета психолога, логопеда | за каждый вид | 15 |
| 10 | Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на | за каждую единицу | 3, но не более 30 |

| | | | |
|----|--|--|-----|
| | балансе учреждения | | |
| 11 | Наличие учебно-опытных участков, парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц, специализированных учебных мастерских, цехов | за каждый вид | 50 |
| 12 | Наличие собственных котельной, очистных и других сооружений | за каждый вид | 10 |
| 13 | Наличие обучающихся (воспитанников) в учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе | за каждого обучающегося (воспитанника) | 0,5 |
| 14 | Наличие в учебных заведениях библиотеки с читальным залом | на 15 мест (не менее) | 15 |
| 15 | Количество разработанных методических пособий за календарный год | за каждое методическое пособие | 5 |
| 16 | Организация производственного обучения (практики) обучающихся в организациях отрасли | за каждые 5 договоров | 5 |

7. Группы по оплате труда руководителей учреждений

| № п/п | Тип (вид) учреждения | Группы по оплате труда руководителей учреждений (по сумме баллов) | | | |
|-------|---|---|---------------|---------------|--------|
| | | I | II | III | IV |
| 1 | Муниципальные образовательные учреждения Северо-Енисейского района: общеобразовательные учреждения (начального общего, основного общего, среднего общего образования) | свыше 500 | от 351 до 500 | от 201 до 350 | до 200 |

Перечень
должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному
персоналу по виду экономической деятельности «Образование»

| Тип учреждений | Должности, профессии работников учреждений |
|---|--|
| Общеобразовательные учреждения начального общего, основного общего, среднего общего образования | Учитель |

Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителей муниципальных образовательных учреждений Северо-Енисейского района

1. Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителей муниципальных образовательных учреждений Северо-Енисейского района (далее - Порядок) определяет правила исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителей муниципальных образовательных учреждений Северо-Енисейского района (далее - учреждение).

2. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения рассчитывается по формуле:

$$ДО_{\text{ср}} = \frac{\sum_{i=1}^n ДО_i}{n},$$

где $ДО_{\text{ср}}$ - средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала;

$\sum ДО_i$ – сумма размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работника основного персонала, установленного в соответствии со штатным расписанием учреждения;

n - штатная численность работников основного персонала.

3. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения подлежит пересмотру в случае:

изменения утвержденной штатной численности работников основного персонала учреждения более чем на 15 процентов;

увеличения (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.

Виды выплат стимулирующего характера,
размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и
качества деятельности учреждений для руководителей и заместителей
руководителей муниципальных образовательных учреждений Северо-
Енисейского района

Общеобразовательные учреждения

| Должности | Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений | Условия | | Предельный размер выплат к окладу, (должностному окладу), ставке заработной платы |
|-------------------------|---|---|---|---|
| | | наименование | индикатор | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Руководитель учреждения | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| | 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 в региональных, межрегиональных, всероссийских, международных конкурсах, | наличие призового места на следующих уровнях: | |
| региональном | | | 10% | |

| | | | | |
|--|---|---|--|-----|
| | | мероприятиях | межрегиональ-ном | 15% |
| | | | всероссийском | 25% |
| | | | международном | 50% |
| | | ведение экспериментальной работы | наличие статуса базовой площадки | 30% |
| | | 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 нормативных организации, документации, документации | локальных, актов исходящей отчетной | соответствие локальных нормативных актов организации нормам действующего законодательства, своевременное и качественное предоставление отчетной документации | 20% |
| | отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися | | 0 | 10% |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | |
| Обеспечение развития учреждения | организация участия педагогов, обучающихся в региональных, межрегиональных, всероссийских, международных профессиональных конкурсах, мероприятиях | | наличие призового места на следующих уровнях | |
| | | | региональном | 10% |
| | | | межрегиональном | 15% |
| | | | всероссийском | 25% |
| | международном | 50% | | |
| | ведение экспериментальной работы | | наличие статуса базовой площадки | 30% |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | |
| 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 исследовательскую 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% |

| | | | | | |
|--|--|---|---|-----------------|-----|
| Заведующий | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | |
| | Обеспечение стабильного функционирования структурного подразделения «Точка РОСТА» | обеспечение безопасных и комфортных условий для организации образовательного процесса | 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 структурного подразделения «Точка РОСТА» Обеспечение развития структурного подразделения «Точка РОСТА» | организация участия педагогов, обучающихся в региональных, межрегиональных, всероссийских, международных конкурсах, мероприятиях | наличие призового места на следующих уровнях: | | |
| | | | | региональном | 10% |
| | | | | межрегиональном | 15% |
| | | | | всероссийском | 25% |
| | | международном | 50% | | |
| | | ведение экспериментальной работы | наличие статуса базовой площадки | 30% | |
| | организация участия педагогов, обучающихся в региональных, межрегиональных, всероссийских, международных конкурсах, мероприятиях | наличие призового места на следующих уровнях: | | | |
| | Выплаты за качество выполняемых работ | | | | |
| | Результативность деятельности структурного подразделения «Точка РОСТА» | освоение основных образовательных программ по технологии, ОБЖ, дополнительных общеразвивающих программ | качество обученности не ниже 70 % | 15% | |
| включенность в рейтинг по итогам оценки деятельности | | наличие свидетельств признания высокого качества деятельности со стороны других организаций, учреждений, ведомств, органов власти | 15% | | |
| Эффективность управления | отсутствие замечаний надзорных органов в части | 0 | 5% | | |

| | | | | |
|--|---|---|---|-----|
| | коллективом структурного подразделения «Точка РОСТА» | нарушений трудового законодательства | | |
| | | отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций | 0 | 5% |
| | Соответствие локальных актов, нормативных актов, исходящей документации действующему законодательству | отсутствие замечаний к локальным и нормативным актам | 0 | 10% |

**Размер персональных выплат руководителям,
заместителям руководителей муниципальных
образовательных учреждений Северо-Енисейского**

| № 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 <***> | 15% |
| | при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***> | 25% |
| | при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***> | 30% |
| | при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***> | 25% |
| | при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <***> | 30% |
| | свыше 10 лет <***> | 25% |
| при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***> | 35% | |
| при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***> | 40% | |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова | | |

| | |
|---|------------|
| «Заслуженный» <***> при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <***> | 35% 40% |
|---|------------|

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

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

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

**Размер выплат по итогам работы руководителям
и заместителям руководителей муниципальных
образовательных учреждений Северо-Енисейского района**

| 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% |
| Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году | Учреждение принято надзорными органами | без замечаний | 50% |
| Участие в инновационной деятельности | Наличие реализуемых проектов | реализация проектов | 100% |
| Организация и проведение важных работ, мероприятий | Наличие важных работ, мероприятий | международные федеральные межрегиональные региональные внутри учреждения | 100% |
| | | | 90% |
| | | | 80% |
| | | | 70% |
| | | | 60% |

