

Согласовано

Председатель профсоюзной организации

Орешникова М.А. Орешникова

Протокол № 1 от 27.08.2020



Утверждаю

Директор школы

А.В. Ципушников

Приказ № 03-02-77 от 27.08.2020

Положение об оплате труда работников

муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
Курагинской средней общеобразовательной школы №7

Курагинского района Красноярского края

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников МБОУ Курагинской СОШ № 7 (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003г № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», законом Красноярского края от 29.10.2014г № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», Постановлением администрации Курагинского района от 29.09.2014г № 1163-п «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных автономных, бюджетных и казенных организаций муниципального образования Курагинский район» и регулирует порядок, условия оплаты труда работников МБОУ Курагинская СОШ № 7.

1.2. Система оплаты труда работников организаций включает в себя следующие элементы оплаты труда:

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

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

1.4. Система оплаты труда устанавливается с учетом:

- а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- в) государственных гарантий по оплате труда;
- г) примерных положений об оплате труда работников муниципальных образовательных автономных, бюджетных и казенных организаций;
- д) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- е) мнения представительного органа работников.

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

1.6. Работникам в случаях, установленных настоящим Положением, осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

2. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы конкретным работникам устанавливаются руководителем организации на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определенных в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах.

2.2. В коллективном договоре, соглашениях, локальных нормативных актах размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы (далее - минимальные размеры окладов, ставок).

2.3. Минимальные размеры окладов, ставок устанавливаются в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

В Положении об оплате труда могут устанавливаться должности (профессии) работников организации и условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам организации устанавливаются выше минимальных размеров окладов, ставок.

2.4. 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 примерным положением об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных организаций, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края;

К – повышающий коэффициент.

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

| № п/п | Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы | Предельное значение повышающего коэффициента |
|-------|---|--|
| 1. | За наличие квалификационной категории: высшей квалификационной категории первой квалификационной категории второй квалификационной категории | 25% 15% 10% |
| 2. | За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания: для педагогических работников общеобразовательных организаций | 35% |

2.6. 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.

2.7. 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.

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

3.3. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников устанавливаются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями.

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

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

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

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

3.8. К другим видам компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливается согласно приложению 2 к настоящему Положению.

4. Выплаты стимулирующего характера

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

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- персональные выплаты;
- выплаты по итогам работы;
- специальная краевая выплата.

4.2. Персональные выплаты устанавливаются с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае, обеспечение региональной выплаты, установленной пунктом 4.7 настоящего раздела.

4.3. Виды, условия, размер и порядок выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда для работников, устанавливается согласно приложению 3 к настоящему Положению. Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждений могут детализироваться, конкретизироваться, дополняться и уточняться в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах учреждений, устанавливающих систему оплаты труда.

4.3.1. Виды выплат должны отвечать уставным задачам организации.

4.3.2. Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены и устанавливается в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

4.3.3. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливается в абсолютном размере, с учетом фактически отработанного времени.

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

4.4. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя с учетом критериев оценки результативности и качества труда работника. Критерии оценки результативности и качества труда работников не учитываются при выплате стимулирующих выплат, в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работникам на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае, специальной краевой выплаты. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и направленных организацией в установленном порядке на оплату труда работников.

4.5. При выплатах по итогам работы учитывается:

- объем освоения выделенных бюджетных средств;
- объем ввода законченных ремонт объектов;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности организации;

- 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 организаций устанавливается в соответствии с приложением 4 к настоящему Положению.

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

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

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

где:

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

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

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

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

где:

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

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

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

где:

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

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

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

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

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

Для целей расчета региональной выплаты размер заработной платы, установленный в Красноярском крае для территории Курагинского района, составляет 35 904 рублей.

4.7.2 Специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда работников организаций.

Работникам организаций по основному месту работы ежемесячно предоставляется специальная краевая выплата. Максимальный размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет шесть тысяч двести рублей.

Работникам организаций по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально отработанному работником времени.

На специальную краевую выплату начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями.

В месяце, в котором производятся начисления исходя из средней заработной платы, определённой в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемые за счёт фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, размер специальной краевой выплаты работникам организаций в 2025 году увеличивается на размер, рассчитываемый по формуле:

$$\text{СКВув} = \text{Отп} \times \text{Кув} - \text{Отп}, (1)$$

где:

СКВув – размер увеличения специальной краевой выплаты, рассчитанный с учётом 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;

Отп – размер начисленных выплат, исчисляемых исходя из средней заработной платы, определённой в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемых за счёт фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности;

Кув – коэффициент увеличения специальной краевой выплаты.

В случае, когда при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 1 января 2025 года, Кув определяется по формуле:

$$\text{Кув} = (\text{Зпф1} + ((\text{СКВ}_{2025} - \text{СКВ}_{2024}) \times \text{Кмес} \times \text{Крк}) + \text{Зпф2}) / (\text{Зпф1} + \text{Зпф2}), (2)$$

где:

Зпф1 – фактически начисленная заработная плата работника организации, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2025 года;

Зпф2 – фактически начисленная заработная плата работника организации, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период с 1 января 2025 года;

СКВ₂₀₂₄ – размер специальной краевой выплаты с 1 января 2024 года;

СКВ₂₀₂₅ – размер специальной краевой выплаты с 1 января 2025 года;

Кмес – количество месяцев, учитываемых при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2025 года;

Крк – районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях края с особыми климатическими условиями.

4.8. «Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы либо в абсолютном размере. Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с приложением № 9 к настоящему Положению.

5. Единовременная материальная помощь

5.1. Работникам в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи. 5.2. Единовременная материальная помощь работникам, оказывается по решению руководителя организации в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

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

5.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам производится на основании приказа руководителя организации с учетом положений настоящей статьи.

6. Оплата труда заместителей руководителя учреждения

6.1. Заработная плата заместителей включает в себя:

- должностной оклад;
- выплаты компенсационного и стимулирующего характера;
- специальную краевую выплату.

6.2. Размеры должностных окладов заместителей руководителя устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже размеров должностных окладов руководителя без учёта увеличения должностного оклада руководителя при наличии квалификационной категории. Увеличение окладов при наличии квалификационной категории.

6.3. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления для заместителей устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Красноярского края содержащими нормы трудового права и разделом 3 настоящего Положения.

6.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя) устанавливается в кратности до 6.

6.5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат отдельно, по итогам работы.

6.6. Выплата единовременной материальной помощи заместителям руководителя организации производится на основании приказа руководителя организации в пределах утвержденного фонда оплаты труда организации.

6.7. Выплаты стимулирующего характера для руководителей организаций, их заместителей производится с учетом критериев оценки результативности и качества деятельности организации, лично руководителя в пределах средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям организаций, за исключением специальной краевой выплаты.

6.8. Предельное количество должностных окладов руководителей, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера составляет до 49,1 должностных окладов, но не выше предельного количества должностных окладов руководителей, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям организаций, с учетом районного коэффициента, процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

6.9 При выплатах по итогам работы учитываются:

- степень освоения выделенных бюджетных средств;
- проведение ремонтных работ;
- подготовка к новому учебному году;
- участие в инновационной деятельности;
- организация и проведение важных работ, мероприятий.

6.9.1 Специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда руководителей организаций, их заместителей.

Руководителям организаций, их заместителям по основному месту работы ежемесячно предоставляется специальная краевая выплата. Максимальный размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет шесть тысяч двести рублей.

Руководителям организаций, их заместителям по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально отработанному работником времени.

На специальную краевую выплату начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями.

В месяце, в котором производятся начисления исходя из средней заработной платы, определённой в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемые за счёт фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, размер специальной краевой выплаты руководителям организаций, их заместителям в 2025 году увеличивается на размер, рассчитываемый по формуле:

$$\text{СКВув} = \text{Отп} \times \text{Кув} - \text{Отп}, (1)$$

где:

СКВув – размер увеличения специальной краевой выплаты, рассчитанный с учётом 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;

Отп – размер начисленных выплат, исчисляемых исходя из средней заработной платы, определённой в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемых за счёт фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности;

Кув – коэффициент увеличения специальной краевой выплаты.

В случае, когда при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 1 января 2025 года, Кув определяется следующим образом:

$$\text{Кув} = (\text{Зпф1} + ((\text{СКВ}_{2025} - \text{СКВ}_{2024}) \times \text{Кмес} \times \text{Крк}) + \text{Зпф2}) / (\text{Зпф1} + \text{Зпф2}), (2)$$

где:

Зпф1 – фактически начисленная заработная плата работника организации, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2025 года;

Зпф2 – фактически начисленная заработная плата работника организации, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период с 1 января 2025 года;

СКВ₂₀₂₄ – размер специальной краевой выплаты с 1 января 2024 года;

СКВ₂₀₂₅ – размер специальной краевой выплаты с 1 января 2025 года;

Кмес – количество месяцев, учитываемых при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2025 года;

Крк – районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях края с особыми климатическими условиями

7. Заключительные и переходные положения

Размер средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников организации, составляет не более 70% от доходов, полученных от приносящей доход деятельности с учетом выплат страховых взносов по обязательному социальному страхованию и взносу по страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников организаций

1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников образования

| Квалификационные уровни | | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
|---|--|--|
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня | | |
| | | 3237,0 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня | | |
| 1 квалификационный уровень | | 3409,0 <*> |
| 2 квалификационный уровень | | 3783,0 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников | | |
| 1 квалификационный уровень | при наличии среднего профессионального образования | 5592,0 |
| | при наличии высшего профессионального образования | 6365,0 |
| 2 квалификационный уровень | при наличии среднего профессионального образования | 5853,0 |
| | при наличии высшего профессионального образования | 6666,0 |
| 3 квалификационный уровень | при наличии среднего профессионального образования | 6411,0 |
| | при наличии высшего профессионального образования | 7302,0 |
| 4 квалификационный уровень | при наличии среднего профессионального образования | 7016,0 |
| | при наличии высшего профессионального образования | 7994,0 |

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

2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих»

| Квалификационные уровни | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, РУБ- |
|--|--|
| Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | 3409,0 |
| 2 квалификационный уровень | 3596,0 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | 3783,0 |
| 2 квалификационный уровень | 4157,0 |
| 3 квалификационный уровень | 4567,0 |
| 4 квалификационный уровень | 5764,0 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | 4157,0 |
| 2 квалификационный уровень | 4567,0 |
| 3 квалификационный уровень | 5014,0 |
| 4 квалификационный уровень | 6027,0 |

3. Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии

| Квалификационные уровни | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
|---|--|
| Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» | |
| | 3783,0 |
| Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» | |
| | при наличии среднего профессионального образования 4567,0 |
| | при наличии высшего профессионального образования 5764,0 |
| Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава» | |
| | 7203,0 |
| Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня» | |
| | 3237,0 |
| Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | 3409,0 |
| 2 квалификационный уровень | 3783,0 |
| 4 квалификационный уровень | 5502,0 |

4. Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников

| | |
|---|------------|
| Профессиональная квалификационная группа «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | 2928,0 |
| Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал» | |
| 1 квалификационный уровень | 3783,0 |
| 2 квалификационный уровень | 4157,0 |
| 3 квалификационный уровень | 4500,0 <*> |
| 4 квалификационный уровень | 4920,0 |
| 5 квалификационный уровень | 5513,0 |
| Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры» | |
| 2 квалификационный уровень | 6511,0 |

<*> Для должности «медицинская сестра палатная (постовая)», «медицинская сестра по физиотерапии», «медицинская сестра по массажу» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 4920,0 руб.

5. 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 | 2928,0 |
| 2 квалификационный уровень | 3069,0 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | 3409,0 |
| 2 квалификационный уровень | 4157,0 |
| 3 квалификационный уровень | 4567,0 |
| 4 квалификационный уровень | 5502,0 |

6. Должности руководителей структурных подразделений

| Квалификационные уровни | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
|---|--|
| Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений <*> | |
| 1 квалификационный уровень | 8316,0 |
| 2 квалификационный уровень | 8939,0 |
| 3 квалификационный уровень | 9644,0 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня» | |
| 2 квалификационный уровень | 4157,0 |
| 3 квалификационный уровень | 4567,0 |

| | |
|--|--------|
| 4 квалификационный уровень | 5764,0 |
| 5 квалификационный уровень | 6511,0 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня» | |
| 5 квалификационный уровень | 7037,0 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | 7563,0 |
| 2 квалификационный уровень | 8762,0 |
| 3 квалификационный уровень | 9435,0 |

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

7. Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами

| Должность | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
|---|--|
| Заведующий библиотекой | 7037,0 |
| Художественный руководитель | 7203,0 |
| Специалист по охране труда | 4157,0 |
| Специалист по охране труда II категории | 4567,0 |
| Специалист по охране труда I категории | 5014,0 |

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

<***> В образовательных учреждениях, имеющих классы или группы для детей с ограниченными возможностями здоровья. Оплата труда педагогических работников производится только за часы занятий, которые они ведут в этих классах и группах.

Приложение 3
к Положению об оплате труда
работников МБОУ Курагинской СОШ №
7

Виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников

1. Общеобразовательные организации

| Должности | Критерии оценки результативности и качества труда работников организации | 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. школьный/муниципальный/краевой 1 раз в месяц | 5 (1/2/2) |
| | | | Наличие победителей и призеров школьный/муниципальный/краевой 1 раз в месяц | 15 (5/5/5) |
| | Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса | Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями, ФСК, ведение баз: КИАСУО, одарённых и т.д.) | Обеспечение работы в соответствии с планом 1 раз в месяц | 20 (ШМО-7, РМО-8, ТГУ-5) |
| | | Участие в работе аттестационной комиссии, экспертной комиссии, психолого-медико-педагогическом консилиуме организации, наставническая работа | Постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации | 10 (АК-5 ПМПК-3 Наставнич-2) |

| | | | | |
|---|---|--|---|--|
| | Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы) | Полнота и соответствие нормативным документам | 100 август, до 1 сентября | 10 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | |
| | Стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу учащихся | Участие школьников в мероприятиях различного уровня | участвующих от общего числа обучающихся (школьный/муниципальный, региональный, всероссийский) | 10 (1/2/3/4) |
| | | Качество успеваемости (по результатам итоговых контрольных работ, контрольных срезов, ГИА-9, ЕГЭ) | У – 100%, к – 50% | 40 обязат/по выбору 20/15 к.р-5 |
| | | Участие обучающихся в конкурсах, олимпиадах различного уровня | школьный | 5 |
| | | | районный | 15 |
| региональный | 20 | | | |
| федеральный | 20 | | | |
| | Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью педагогов, наличие районной площадки | Разработка и реализация проектов и программ | Призовое место в конкурсе проектов и программ | 20 |
| | | | Презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов, методический сборник (по факту) | 10 (3/7) |
| | 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, инновационная деятельность, техническое и программное обеспечение в работе учреждения | 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, функционирование сайта, электронной почты учреждения, использование программного обеспечения | Наличие программы, стабильное обновление сайта | 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, в классах-комплектах ОВЗ | 10 |
| | | Сопровождение детей с ограниченными возможностями здоровья | Выполнение рекомендаций психолого-медико-педагогического консилиума в организации образовательного процесса | 10 1 раз в четверть |
| | | Включенность в общешкольные и внешкольные мероприятия | Количество детей с ограниченными возможностями здоровья, включенных в общешкольные | 5 за каждого обучающегося |

| | | | | |
|--|---|---|---|---|
| | | | мероприятия | |
| Педагогические работники: педагог-психолог, социальный педагог | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| | Сопровождение воспитанников в образовательном процессе | Руководство медико-психолого-педагогическим консилиумом (МППК) | Работа МППК в соответствии с планом | 20 (10/10) |
| | | Проведение мероприятий для родителей воспитанников | Проведение одного мероприятия | 10 за консульт-3 за родит. Собрание, мероприятие-4 за диагност.-3 |
| | 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 по итогам четверти |
| | Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| | Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения воспитанников | Организация работы службы психолого-педагогического сопровождения воспитанников. Количество обучающихся, воспитанников, состоящих на внутреннем учете учреждения или на учете в группе по делам несовершеннолетних | Отрицательная динамика возникновения конфликтов в течение учебного года, количество обучающихся снятых с учёта. | ученик-ученик-10, ученик-учитель-10, ученик-родитель-10 по итогам четверти |
| Педагог дополнительного образования, педагог-организатор, инструктор по физической культуре, | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| | Руководство проектными и творческими группами, методическими объединениями, кафедрами | Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями) | Обеспечение работы в соответствии с планом | 20 (10/10) |
| | Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы) | Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам | 100 | 20 |
| | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |

| | | | | |
|--|---|---|--|--------------|
| | Достижения воспитанников | Участие в соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах различного уровня | школьный/районный/региональный | 20 3/5/12 |
| | | | Призовое место: школьный/районный/региональный | 20 3/5/12 |
| | 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 (2/4/6/8) |
| заведующий библиотекой, педагог-библиотекарь, 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 организации, пользующихся фондом библиотеки | 80 | 30 |
| | Совершенствование информационно-библиотечной системы организации | Создание программы развития информационно-библиографического пространства организации | Наличие программы развития | 20 |
| | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| | Сохранность библиотечного фонда организации, обменный фонд | Количество списываемой литературы библиотечного фонда | Менее 20 фонда | 30 |
| | | | 100% | 10 |
| | | | 71-99 50-70 | 8 5 |
| | 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 | |
| экономист, секретарь учебной части | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| | Своевременная подготовка локальных нормативных актов организации, финансово- | Соответствие нормам действующего законодательства | 100 | 30 |

| | | | | |
|--|---|--|--|--------------|
| | экономических документов | | | |
| | 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 организации | Отсутствие конфликтов в организации | 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 |
| повар | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| | Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзирающих органов | Отсутствие предписаний контролирурующих органов | 0 | 40 |
| | | | Устранение предписаний в установленные сроки | 20 |
| | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| | Снижение уровня заболеваемости обучающихся, воспитанников | Снижение количества заболевших воспитанников | Отсутствие вспышек заболеваний | 20 |
| | Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Качество приготовления пищи, эстетическое оформление блюд | Отсутствие жалоб, отказов детей от приема пищи | 0 | 40 | |
| 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, отсутствие замечаний (по факту проведения) | 20 |
| | | Контроль за безопасностью в образовательном процессе оборудования, приборов, технических средств обучения | Наличие актов осмотра оборудования, приборов, технических средств обучения | 20 |
| | Взаимодействие с учреждениями и организациями | Разработка плана гражданской обороны организации | 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 (2/4/6/8) |
| Ведение портфолио обучающихся, воспитанников до 60%/ от 61-100 | | | 30 (10/20) | |

| | | | | |
|---|---|---|--|----|
| | | | Призовое место | 20 |
| учитель-логопед, учитель- дефектолог | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| | Работа в психолого-медико-педагогическом консилиуме учреждения | Участие в работе | Постоянное, без пропусков, участие в одной из комиссий, подготовка отчетной документации | 10 |
| | Ведение и организация общественно-полезного труда, производительного труда | Организация общественно-полезного труда, наличие плана | 6 ч в нед | 10 |
| | | | 9 ч в нед | 20 |
| Работа с семьями обучающихся, воспитанников | Проведение мероприятий для родителей, семей обучающихся, воспитанников организации | Проведение одного мероприятия | 10 | |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | |
| | Подготовка, участие, победы во внутри-школьных, 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 реализации коррекционной направленности образовательного процесса | Качество успеваемости обучающихся, по итогам четверти | | 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 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | |
| Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью | Разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ | | Наличие лицензированной программы | 30 |

| | | | | |
|--|---|---|---|----|
| | | | Призовое место в конкурсе проектов и программ | 15 |
| | | | Издание печатной продукции (статей), отражающей результаты работы | 20 |
| 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% | 8 |
| | | | 60-70% | 4 |
| | | 50-59% | 2 | |
| Результативность, стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по | Динамика качества обученности учащихся | Повышение качества обученности (по итогам не менее двух оценочных периодов) | 5 | |

| | | | | |
|--|--|--|--|---|
| | индивидуальному прогрессу обучающихся | | 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, испытывавших 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. Наличие победителей, призеров, финалистов, дипломантов | Мероприятие | 2 |
| Внутри учреждения | | | 2 | |
| Муниципальные | | | 3 | |
| Региональные | | | 4 | |
| | 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 | |
| Федеральные | | 10 | | |
| Участие в конкурсе, проектов | | Внутри учреждения | 2 | |
| | | Муниципальные | 4 | |
| | | Региональные | 6 | |
| | | Федеральные | 8 | |
| Наличие проектных групп или творческих групп (наличие подтверждающих документов) (количество участников проектных и творческих групп - не менее 80% (от общего числа обучающихся)) | | Внутри учреждения | 2 | |
| | | Муниципальные | 4 | |
| | | Региональные | 6 | |
| | Федеральные | 8 | | |
| Организация и руководство исследовательской деятельностью обучающихся (участие обучающихся в конференциях) | Представление результатов обучающихся на конференциях, семинарах, форумах и т.д. (обязательное наличие подтверждающих документов об участии) | Учреждение: | дистантное | 1 |
| | | | очное | 2 |
| | | Муниципальные: | дистантное | 2 |
| | | | очное | 4 |
| | | Региональные: | дистантное | 3 |
| | | | очное | 6 |
| | | Федеральные: | дистантное | 4 |
| | | | очное | 8 |
| | Наличие победителей и призеров: | Внутри учреждения: | дистантное | 1 |
| | | | очное | 2 |
| | | Муниципальные: | дистантное | 2 |
| | | | очное | 4 |
| | | Региональные: | дистантное | 3 |
| | | | очное | 6 |
| Федеральные: | дистантное | 4 | | |
| | очное | 8 | | |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | |
| Обеспечение | Руководство объединениями | Обеспечение | | 5 |

| | | | | |
|--|---|---|---|--|
| методического уровня организации образовательного процесса | педагогов (проектными командами, творческими группами) | результативности работы в соответствии с планом проектных команд, творческих групп | | |
| | Участие в работе психолого-медико-педагогического консилиума учреждения | Постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации | 5 | |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | |
| Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса | Включение современного оборудования в образовательный процесс | Использование при проведении занятий интерактивной доски, компьютерных программ, современного лабораторного и цифрового оборудования. | 2 | |
| Предъявление опыта организации образовательного процесса за пределами учреждения | Участие в конкурсах профессионального мастерства (в том числе дистанционных): | Призер: | | |
| | | муниципальные | 2 | |
| | | региональные | 4 | |
| | | федеральные | 6 | |
| | | Победитель: | | |
| | | муниципальные | 6 | |
| | | региональные | 8 | |
| Обобщение и/или тиражирование педагогического опыта | Наличие публикаций в изданиях | Внутри учреждения | 2 | |
| | | Муниципальные | 6 | |
| | | Региональные | 8 | |
| | | Федеральные | 10 | |
| | Проведение мастер-классов (в том числе открытых уроков) | Внутри учреждения | 2 | |
| | | Муниципальные | 4 | |
| | | Региональные | 6 | |
| | | Федеральные | 10 | |
| | Наставничество молодых педагогов | Методическое сопровождение молодого специалиста | 2 | |
| | | Выстраивание образовательного процесса в соответствии с требованиями ФГОС НОО и метапредметного содержания | Разработка и апробация программ учебных предметов и внеурочной деятельности | 5 |
| | Участие в разработке и реализации 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) |
| | Кураторство сайта, систем электронных журналов, дневников, баз данных | Наличие постоянно функционирующих электронных систем: сайта, электронных дневников, журналов, баз данных | Своевременность обновления, отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов, заинтересованных лиц (родителей, общественности и др.) | 10 |
| Работа по реализации | | | Обследование микрочастка на предмет выявления учащихся, предоставления | 5 |

| | | | | |
|--|---------------------------------|---------------------|---|--|
| | законодательства об образовании | подлежащих обучению | отчетных документов (акты обследования и др.) | |
|--|---------------------------------|---------------------|---|--|

| | | | | |
|---|---|---|-----------|------|
| рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, кухонный рабочий | 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 | 1. Погрузочно-разгрузочные работы | Постоянно | 10 |
| | | 2. своевременное устранение аварийных ситуаций | | 10 |
| | | 3. Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, непредусмотренных должностными обязанностями | | 10 |
| | Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| | Благоустройство территории учреждения | .Активное участие в проведении текущих ремонтных работ в учреждении | Наличие | 10 |
| | | Своевременная и качественная работа по выполнению заявок | | 10 |
| Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса на качество работы | | 10 | | |
| Уборщик служебных помещений | 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 | 5-30 |
| | | Своевременная и качественная работа по выполнению заявок | | |
| | | Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса на качество работы | | |
| | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| Участие в мероприятиях учреждения | Проведение праздников для воспитанников | Постоянно | 5-30 | |

| | | | | |
|----------|---|--|-----------|------|
| | Осуществление дополнительных работ | 1.Выполнение дополнительного объёма работ по уборке помещений школы во время весенней и осенней распутицы. | Постоянно | 5-10 |
| | | 2.Выполнение особо важных, срочных и непредвиденных работ | | 5-10 |
| | | 1.Активное участие в проведении текущих ремонтных работ в учреждении | | 5-10 |
| | Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| | Благоустройство территорий и помещений учреждения, | Качественное проведение генеральных уборок | Наличие | 5-15 |
| | | Качественное проведение ежедневной уборки школьных помещений | | 5-15 |
| дворник | 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 | 20 |
| | | Содержание помещения и территории в надлежащем состоянии | | 5-10 |
| водитель | 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 | Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, непредусмотренных должностными обязанностями | Постоянно | 10 |
| | | Активное участие в проведении текущих ремонтных работ в учреждении | | 5-20 |
| | Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| | Соблюдение правил техники безопасности жизнедеятельности | Обеспечение исправного технического состояния транспорта | | 10 |
| | | Обеспечение безопасной перевозки детей | | 10 |
| | | Подготовка транспорта к тех. осмотру | | 10 |
| лаборант | 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 и помещений учреждения | Оперативность и качественный результат труда при выполнении особо важных, ответственных и срочных работ и поручений | | 5-30 |
| | гардеробщик | 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 | | 30 |
| Осуществление дополнительных работ | | Погрузочно-разгрузочные работы | | 10 |

| | | | | |
|--|--|---|-----------|------|
| | | Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, непредусмотренных должностными обязанностями | | 5-10 |
| | | Активное участие в проведении текущих ремонтных работ в учреждении | | 5-10 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | |
| | Благоустройство территорий и помещений учреждения | Сохранность верхней одежды обучающихся, своевременность и точность подачи звонков по расписанию уроков. | | 5-10 |
| | | Соблюдение режима пропуска лиц в образовательное учреждение в соответствии всех требований | | 5-10 |
| | | Активное участие в проведении текущих ремонтных работ в учреждении и | | 5-10 |
| сторож | 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 | | 20 |
| | | Наблюдение и своевременное сообщение о сбоях в работе сантехнического оборудования и приборов отопления, приборов пожарной сигнализации, электрооборудования. | | 10 |
| | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| | Участие в мероприятиях учреждения | Проведение праздников для воспитанников | Постоянно | 30 |
| | Осуществление дополнительных работ | Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, непредусмотренных должностными обязанностями | Постоянно | 5-30 |
| | Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| | Благоустройство территорий и помещений | Отсутствие порчи (потери) имущества во время дежурства, в том числе хозяйственного инвентаря и сантехнического оборудования | Постоянно | 15 |

| | | | | |
|--|---|---|-----------|------|
| | | Оперативность при выполнении особо важных, ответственных и срочных работ и поручений | | 15 |
| Кухонный рабочий | 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 | Оперативность и качественный результат труда при выполнении особо важных, ответственных и срочных работ и поручений Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, непредусмотренных должностными обязанностями | Постоянно | 5-20 |
| | | | | 5-10 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | |
| Благоустройство территории и помещений | стабильно высокое санитарно-гигиеническое состояние закрепленных помещений | Постоянно | 5-30 | |
| Диспечер по транспорту | 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 Оперативность и качественный результат труда при выполнении особо важных, ответственных и срочных работ и поручений | Постоянно | 5-10 |
| | | | | 5-20 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | |

| | | | | |
|--|--|---|---------|----|
| | Благоустройство территории и помещений | Стабильно исправное техническое состояние транспорта | Наличие | 10 |
| | | Отсутствие замечаний по организации и перевозке детей | | 20 |

| | | | | |
|---|---|---|--|--------------------------|
| Советник Директора по Воспитанию и взаимодействию с детскими общественным и объединениями (далее- советник директора) | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| | Вовлечение обучающихся в социально полезную деятельность | Развитие воспитательной среды | По итогам анализа запросов участников образовательных отношений созданы новые пространства и действуют для обучающихся (школьный спортивный клуб, школьный театр, медицентр, туристический клуб и др.) | 20 |
| | | Организация мероприятий федерального календарного плана воспитательной работы | Количество организованных мероприятий | 10 за каждое мероприятие |
| | Доля обучающихся, вовлеченных в мероприятия, как в качестве участников, так и в качестве организаторов | | 20 | |
| | Адресное вовлечение в общественно полезную деятельность обучающихся "группы риска" | Количество мероприятий, организованных для данной группы обучающихся | 5 за каждое мероприятие | |
| | | Доля обучающихся данной группы, включившихся в позитивную повестку на уровне класса/ общеобразовательной организации/муниципалитета | 10 | |
| | | Доля обучающихся данной группы, охваченной дополнительным образованием | 10 | |
| | | Доля обучающихся, | 10 | |

| | | | | |
|---|--|---|--|-----------------------|
| | | | снятых с различных видов учета | |
| | | | Совместно с социальным педагогом (при наличии) проработана система индивидуального сопровождения и наставничества | 10 |
| | Взаимодействие с участниками образовательного процесса | Взаимодействие с педагогическими работниками общеобразовательной организации по реализации программы воспитания | Результаты совместной работы советника с педагогическими работниками общеобразовательной организации (учителями, педагогам-организатором, педагогом-библиотекарем, социальным педагогом и другими специалистами в области воспитания, классными руководителями) по реализации программы воспитания | 20 |
| | | Взаимодействие с социальными партнерами по вопросам воспитания обучающихся | Количество социальных партнеров (общественно-государственные детско-юношеские организации, общественные объединения, бизнес-сообщества, филармонии, библиотеки и др.), участвовавших в мероприятиях, организованных советником директора | 5 за каждого партнера |
| | | Взаимодействие с родителями по реализации программы воспитания | Взаимодействие с родителями как организаторами и участниками образовательных событий по реализации программы воспитания | 20 |
| | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| | Организация | Вовлечение обучающихся в | Поддержка создания первичного | 10 |
| Взаимодействие с детскими общественными объединениями | Общероссийское общественно-государственное движение детей и молодежи "Движение первых" (далее - Движение | | Отделения Движения первых в общеобразовательной организации | 20 |
| | | | Доля обучающихся, вовлеченных в мероприятия Движения первых | |

| | | | |
|---|---|--|--------------------------|
| | первых) | Количество начальных классов, реализующих программу социальной активности "Орлята России" | 20 |
| | Организация работы школьного актива | Доля обучающихся, включенных в деятельность школьного актива | 10 |
| | | Количество обучающихся, участвующих в программе социальной активности "Орлята России" в качестве наставников для обучающихся начальных классов | 10 |
| | Создание Центра детских инициатив | Доля обучающихся, реализовавших свои идеи и инициативы | 10 |
| | | Количество мероприятий, проведенных по инициативе обучающихся | 10 за каждое мероприятие |
| Выявление и развитие у обучающихся способностей к научной (интеллектуальной), творческой физкультурно-спортивной деятельности, участие в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях | Вовлечение обучающихся в дни единых действий, программы, проекты всероссийского уровня (в том числе тематических смен в федеральных детских центрах) | Доля обучающихся, вовлеченных в дни единых действий, программы, проекты всероссийского уровня | 20 |
| | Участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях | Участие * и достижения обучающихся в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях. | 20 |
| | | Участники мероприятий Подготовлены советником директора | |
| | Проведение мероприятий по информированию о всероссийских проектах, программах, олимпиадах, конкурсах и фестивалях для детей, родителей, педагогов, в том числе в социальных сетях | В образовательной организации выстроена система информирования обучающихся/ педагогов/ родителей ей о всероссийских мероприятиях для детей | 20 |

| | | | |
|---|--|--|----|
| | | и молодежи | |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Личный вклад в повышение качества образования, совершенствование методов обучения и воспитания, продуктивное использование новых образовательных технологий | Освоение дополнительных профессиональных программ | Освоение дополнительных профессиональных программ по направлению (профилю) деятельности в организации в форме курсов, стажировки (в течение последних 3-х лет) | 10 |
| | Применение современных педагогических технологий, в том числе ИКТ | Применение современных педагогических технологий в практической деятельности | 20 |
| Активное участие в работе методических (профессиональных) объединений педагогических работников организаций, в разработ | Участие в работе Методических / профессиональных объединений (штаб воспитательной работы общеобразовательной организации, сообщества муниципального (регионального, всероссийского) уровня и т.д.) | Участие в работе методических/ профессиональных объединений, в том числе творческих (проблемных) групп | 10 |

| | | | | |
|--|--|--|---|-----------|
| <p>ке программно-методического сопровождения образовательного процесса, профессиональных</p> | | | | |
| | <p>конкурсах, транслирование в педагогических коллективах опыта</p> | <p>Разработка программно-методического сопровождения образовательного процесса</p> | <p>Разработка (внесение изменений) программных, методических, дидактических материалов</p> | <p>20</p> |
| | <p>практических результатов своей профессиональной деятельности,</p> | <p>Участие в профессиональных конкурсах</p> | <p>Участие и достижение в профессиональных конкурсах</p> | <p>20</p> |
| | <p>в том числе экспериментальной, инновационной</p> | <p>Профессионально-общественная деятельность</p> | <p>Уровень и статус участия в профессионально-общественной деятельности, в том числе экспертной: участие в работе оргкомитетов, рабочих групп, экспертных комиссий, жюри конкурсов, в судействе соревнований, сопровождение педагогической практики студентов, наставничество, участие в грантовых и молодежных конкурсах и др.</p> | <p>20</p> |
| | | <p>Транслирование опыта практических результатов профессиональной деятельности, в том числе экспериментальной,</p> | <p>Представление результатов профессиональной деятельности в виде выступлений, открытых мероприятий, мастер-классов, публикаций и пр.</p> | <p>20</p> |

| | | | | |
|--|--|---------------|--|--|
| | | инновационной | | |
|--|--|---------------|--|--|

Приложение 4
к Положению об оплате труда
работников МБОУ Курагинской СОШ № 7

Виды и размеры
выплат по итогам работы работникам организаций

| Критерии оценки результативности и качества труда работников организаций | Условия | | Предельное количество баллов |
|--|---|---|-----------------------------------|
| | Наименование | Индикатор | |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Степень освоения выделенных бюджетных средств | % освоения выделенных бюджетных средств | 90% выделенного объема средств | 25 |
| | | 95% и выше выделенного объема средств | 50 |
| Объем ввода законченных после ремонта объектов | текущий ремонт капитальный ремонт | выполнен в срок, в полном объеме | 25 25 |
| | | применение нестандартных методов работы | 50 |
| Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда | | | |
| Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности организации | 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 (выездные лагеря, летняя площадка) | наличие важных работ, мероприятий | Участие | площадка-30 выездной лагерь-20 |

Приложение 5
к Положению об оплате труда
работников МБОУ
Курагинской СОШ № 7

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

Общеобразовательные учреждения, (кроме образовательных учреждений, осуществляющих
образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам
(дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования))

| | | | | |
|-----------------------------|---|---|---|-----|
| Заместитель руководителя | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| | | создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса, обеспечение стабильной охраны труда и техники безопасности | отсутствие предписаний надзорных органов | 25% |
| | | | отсутствие травм, несчастных случаев | 15% |
| | Обеспечение стабильного функционирования организации | подготовка локальных, нормативных актов организации, исходящей документации, отчетной документации | соответствие локальных нормативных актов организации нормам действующего законодательства, своевременно и качественное предоставление отчетной документации | 25% |
| | | | отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися | 0 |
| | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| | Обеспечение развития организации | организация участия педагогов, обучающихся в профессиональных конкурсах, мероприятиях (наличие призового места) | региональном | 15% |

| | | | | |
|--|---|---|--|-----|
| | | ведение экспериментальной работы | наличие статуса базовой площадки | 35% |
| | Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| | Результативность деятельности организации | освоение образовательной программы по результатам четвертных и годовых оценок обучающихся | качество обученности не ниже 70% | 45% |
| | | реализация проектной и исследовательской деятельности | охват детей, вовлеченных в проектную и исследовательскую деятельность не менее 25% | 20% |
| | | Участие школы в рейтинге школ, в рейтинговой оценке учреждения другими организациями, сообществами | Высокий показатель школы в рейтинге учреждений | 20% |
| | | доля педагогических работников первой и высшей квалификационной категории | не менее 50% | 20% |
| | | координация работы по прохождению педагогическими работниками стажировок, курсов повышения квалификации | 100% выполнения плана | 20% |

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

Приложение № 6 к Положению
об оплате труда работников
МБОУ Курагинской СОШ № 7

Размер персональных выплат заместителям

| № 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 учреждениях | 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» <***> | 35% | |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <***> | 40% | |

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

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

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

Приложение № 8
к Положению об оплате труда работников
МБОУ Курагинской СОШ № 7

Размер выплат по итогам работы заместителям

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

Приложение № 9
к Положению об оплате труда работников
МБОУ Курагинской СОШ № 7

Размер персональных выплат работникам

| № п/п | Виды и условия персональных выплат | Размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы |
|-------|---|--|
| 1. | за опыт работы в занимаемой должности: <*> | |
| 1.1. | от 1 года до 5 лет: | 5% |
| | при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***> | 15% |
| | при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***> | 20% |
| | при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный»<***> | 15% |
| | при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный». <***> | 20% |
| 1.2. | от 5 лет до 10 лет: | 15% |
| | при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***> | 25% |
| | при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***> | 30% |
| | при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***> | 25% |
| | при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <***> | 30% |
| | 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): | |
| 2.1. | учителям истории, биологии и географии | 5% |
| | учителям физики, химии, иностранного языка | 10% |
| | учителям математики | 20% |
| | учителям русского языка, литературы | 25% |
| | учителям начальных классов | 20% |
| 2.2. | За классное руководство, кураторство<***> <*****>Выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство осуществляется с применением районного | 2 700,0 рублей |

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.

| | | |
|------|---|----------------|
| 2.3. | за заведование элементами инфраструктуры:<****>: | |
| | кабинетами, лабораториями, | 10% |
| | учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами | 20% |
| 2.4. | Поварам за контроль качества поставляемых продуктов при организации питания | 20% |
| 2.5. | Выплата работникам, по должностям не отнесённым к педагогическим, исходя из объёма, сложности и напряжённости выполняемой работы | 150% |
| 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 муниципальными бюджетными и казенными образовательными организациями либо продолжающим работу в образовательной организации. Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения | 20% |
| 4 | краевые выплаты воспитателям муниципальных бюджетных и казенных образовательных организаций, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей <*****> | 718,4 рубля |
| | краевые выплаты младшим воспитателям и помощникам воспитателей муниципальных бюджетных и казенных образовательных организаций, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей <*****> | 2 155,2 рубля |
| 5 | ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам муниципальных 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 | 10000 руб. |
| 5.2 | в двух и более классах | 20000 руб. |
| 6 | Водителям автобусов, осуществляющим перевозку обучающихся | 3 848,0 рублей |
| 7 | Ежемесячное денежное вознаграждение советникам директоров по воспитанию' и взаимодействию с детскими общественными объединениями образовательных организаций (но не более одной выплаты ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику образовательной организации при осуществлении трудовых функций советника директора в двух и более образовательных организациях) Выплата ежемесячного денежного вознаграждения советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями образовательных организаций 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 (далее -районный коэффициент и процентная надбавка): а) за счет межбюджетных трансфертов, передаваемых краевому бюджету из федерального бюджета на обеспечение выплат ежемесячного денежного вознаграждения советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями; | |

| | | |
|--|---|--|
| | <p>б) за счет средств краевого бюджета - на выплату районных коэффициентов к заработной плате, действующих на территории Красноярского края, в части, превышающей размер районных коэффициентов, установленных решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти.</p> <p>При осуществлении трудовых функций советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями образовательных организаций в двух и более образовательных организациях) выплата осуществляется по основному месту работы.».</p> | |
|--|---|--|

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

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

<****> Вознаграждение выплачивается педагогическим работникам общеобразовательных организаций, профессиональных образовательных организаций (далее – образовательные организации).

Размер выплаты педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя, куратора определяется исходя из расчета 2 700,0 рублей в месяц за выполнение функций классного руководителя, куратора в классе (группе) с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для образовательных организаций в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

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

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

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

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