

СОГЛАСОВАНО

Председатель общего
собрания работников
МКОУ «Зотинская СШ»
_____ Дудина О.А.
«29» сентября 2023

УТВЕРЖДАЮ

Директор
МКОУ Зотинская СШ

_____ М.Е.Трещалов
Приказ № 59
от «20» октября 2023г.

Положение

об оплате труда работников

Муниципального казенного общеобразовательного учреждения

«Зотинская средняя школа»

(с внесением изменений от 01.09.2024г. приказ №40 от 30.08.2024г.)

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Зотинская средняя школа» (далее – Положение, далее МКОУ «Зотинская СШ»), разработано на основании Закона Красноярского края от 29.10.2009 года № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», в соответствии с решением Туруханского районного Совета депутатов Красноярского края от 09.08.2013 № 25-370 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников учреждений и работников органов местного самоуправления не являющихся лицами, замещающими муниципальные должности, и муниципальными служащими», с учетом изменений в постановление администрации Туруханского района от 31.05.2012 №1075-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений Туруханского района» № 732 – п от 18.09.2023г. и регулирует порядок оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных дошкольных образовательных учреждений, муниципальных бюджетных и казенных общеобразовательных учреждений начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования, муниципальных бюджетных и казенных учреждений дополнительного образования детей (далее - учреждение), подведомственных Управлению образования Администрации Туруханского района по виду экономической деятельности «Образование».

1.2. Данное Положение разработано с учетом мнения работников учреждения.

II. Порядок и условия оплаты труда работников

2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения устанавливаются в соответствии с Приложением 1 к настоящему Положению и изменяются в случае повышения заработной платы.

2.1 Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждения могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяются постановлением администрации Туруханского района.

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

2.3. 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 муниципальных бюджетных и казенных учреждений учреждений, подведомственных Управлению образования Администрации Туруханского района;

K – повышающий коэффициент.»;

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

2.5. Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения, установленных в пункте 2.6 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.

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

Таблица

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

2.	За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания:	
	для педагогических работников общеобразовательных учреждений	35%
	для педагогических работников дошкольных образовательных учреждений	50%
	для педагогических работников прочих образовательных учреждений	20%

2.7. Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$K = K1 + K2$, где:

$K1$ – повышающий коэфф., определяемый в соответствии с пунктом 1 таблицы;

$K2$ – повышающий коэфф., определяемый в соответствии с пунктом 2 таблицы.

2.8. Расчет повышающего коэффициента ($K2$) осуществляется следующим образом:

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат $< 25\%$, то $K2 = 0\%$,

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат $> 25\%$, то коэффициент рассчитывается по формуле: $K2 = Q1 / Q_{окл} \times 100\%$, где:

$Q1$ – фонд оплаты труда педагогических работников, рассчитанный для установления повышающих коэффициентов;

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

$Q1 = Q - Q2 - Q_{стим} - Q_{отп}$, где:

Q – общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

$Q2$ – фонд оплаты труда педагогических работников, состоящий из установленных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного характера, персональных выплат, суммы повышений окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за наличие квалификационной категории;

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

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

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

2.9. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы регулируется статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации. При выплате заработной платы работодатель в письменной форме извещает каждого работника об общем размере заработной платы за соответствующий период, о составных частях (включая доплаты за сверхурочные, ночные работы и т.п.), об основании и сумме удержаний.

2.10. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику в месте выполнения им работы, либо перечисляется на указанный работником счет в банке не реже чем каждые полмесяца: 15 и 29 числа. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплаты заработной платы производится накануне этого дня.

III. Выплаты компенсационного характера.

3.1. 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 местностях с особыми климатическими условиями;

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

3.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и

иными особыми условиями труда, устанавливаются работникам учреждения на основании статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

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

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 № 2 к настоящему Положению.

IV. Персональные выплаты.

4.1 Установление персональных выплат в учреждении осуществляется в соответствии с таблицей:

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Предельный размер к окладу, ставке заработной платы
1.	Выплата за опыт работы в занимаемой должности *	
	от 1 года до 5 лет	5%
	от 5 лет до 10 лет	15%
	свыше 10 лет	25%
2.	учителям и иным педагогическим работникам за проверку письменных работ пропорционально нагрузке	
	- учителям истории, биологии и географии	5%
	- учителям физики, химии, иностранного языка	10%
	- учителям математики	15%
	- учителям русского языка и литературы	25%
- учителям начальных классов	20%	
3.	Специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с муниципальными бюджетными и казенными образовательными учреждениями либо продолжающим работу в образовательном учреждении. Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения.	20%
4.	Учителям и иным педагогическим работникам за заведование элементами инфраструктуры:	
	кабинетами, лабораториями;	10%
	спортивными залами учебно-опытными участками, мастерскими	20%
5.	учителям и иным педагогическим работникам за классное руководство (краевая доплата), за полную наполняемость класса -14 обучающихся	2700 руб.
6.	Учителям и иным педагогическим работникам за классное руководство	10000 руб.
7.	Краевые выплаты воспитателям, младшим воспитателям и помощникам воспитателя	718,4

8.	Ежемесячное денежное вознаграждение советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями муниципальных образовательных организаций (но не более одной выплаты ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику муниципальной образовательной организации при осуществлении трудовых функций советника директора в двух и более образовательных организациях) <*****>	5000 рублей
----	---	-------------

<*> расчет персональных стимулирующих выплат производится от оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов.

<***> Размер выплаты педагогическим работникам за классное руководство определяется из расчета 2,7 тыс. рублей в месяц за классное руководство в классе с наполняемостью не менее 14 человек и более. Для классов, наполняемость которых меньше установленной, размер вознаграждения уменьшается пропорционально численности обучающихся.

4.2 Установление персональных выплат заместителям директора устанавливаются в соответствии с Приложением 3 на основании постановления администрации Туруханского района «Об утверждении видов, условий, размера и порядка установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работникам муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений».

V. Выплаты стимулирующего характера.

5.1. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для руководителей и главных бухгалтеров муниципальных бюджетных, казенных образовательных учреждений общеобразовательные учреждения (дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) производятся в соответствии с Приложением 4.

5.2. Установление стимулирующих выплат в учреждении осуществляется на основе коллективного договора, локального нормативного акта учреждения о выплатах стимулирующего характера, утверждаемого работодателем с учетом мнения представительного органа работников, принятого на основании постановления администрации Туруханского района «Об утверждении видов, условий, размера и порядка установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работникам муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений» В соответствии с Приложением 5.

5.3. Комиссия по распределению обязана учитывать при определении количества баллов по Приложению 5 наличие замечаний у работников, зафиксированных протоколами административно-методического совета и административно-хозяйственного совета. Допускается снятие количества баллов с работника по усмотрению комиссию на один месяц.

5.4. На период наложения на работника дисциплинарного взыскания стимулирующие выплаты не выплачиваются.

5.5. На период летних отпусков допускается использовать к распределению % фонда стимулирующих выплат работникам в соответствии с % работников, находящихся в отпуске, % использования фонда устанавливается приказом руководителя на каждый учебный год.

5.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда для работников учреждения, включая совместителей, и утверждаются приказом руководителя Учреждения.

5.7. Порядок формирования комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения и ее состав утверждаются приказом руководителя Учреждения. При этом в составе комиссии должен быть включен представитель представительного органа работников учреждения (Приложение 7).

5.8. Заместителям директора Учреждения стимулирующие выплаты производятся по критериям оценки результативности и качества труда в баллах в соответствии с Приложением 5.

VI. Условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров

6.1. Выплаты компенсационного характера руководителям учреждения, заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются в соответствии с подразделом 2 раздела II настоящего Положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

6.2. Предельное количество должностных окладов руководителей учреждения, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, составляет 32 должностных оклада руководителя учреждения в год с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

6.3. Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителю учреждения может направляться на стимулирование труда работников учреждения.

Должностные оклады устанавливаются с учетом ведения преподавательской (педагогической) работы. 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.

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

при высшей квалификационной категории – на 25%;

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.

6.4. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю учреждения осуществляется ежеквартально (или ежемесячно) с учетом мнения рабочей группы по установлению стимулирующих выплат, образованной Управлением образования Администрации Туруханского района (далее - рабочая группа).

Полномочия рабочей группы регламентируются Положением, утвержденным приказом Управления образования Администрации Туруханского района.

6.5. 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 и главных бухгалтеров определяются согласно Приложению 4 к настоящему Положению.

Размер персональных выплат руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам определяется согласно приложению 3 к настоящему Положению.

6.7. При выплатах по итогам работы учитываются:

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

Размер выплат по итогам работы руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам определяется согласно приложению 6 к настоящему Положению.

6.8. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются на срок не более трех месяцев в процентах от должностного оклада.

Персональные выплаты руководителям учреждений устанавливаются по решению министерства образования и науки Красноярского края на срок не более одного года.

6.9. Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается и устанавливается в пределах фонда оплаты труда в соответствии с Положением 6.

6.1. Заместителям руководителя и главным бухгалтерам сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом руководителя учреждения.

6.11. Часть средств полученных от приносящей доход деятельности направляется на выплаты

стимулирующего характера руководителю учреждения с учетом недопущения повышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера, предусмотренного в абзаце первом пункта 2 настоящего раздела.

Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, предназначены для усиления заинтересованности руководителя учреждения в повышении результативности профессиональной деятельности, своевременном исполнении должностных обязанностей.

Предельный размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы руководителям учреждений за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, устанавливается в процентах от размера доходов, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, в отчетном квартале, с учетом следующих критериев оценки результативности и качества труда руководителей учреждений и выплачиваются ежемесячно:

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельный размер (%) от доходов полученной учреждением от приносящей доход деятельности
	наименование	индикатор	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
доход, полученный учреждением от приносящей доход деятельности	доля доходов учреждения от приносящей доход деятельности в отчетном квартале к объему средств, предусмотренному на выполнение государственного задания	от 1% до 15,9%	0,5
		от 16% до 25,9%	1,0
		от 26% до 30,9%	1,5
		от 31% и выше	2,0

VII. Единовременная материальная помощь

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

7.2. Единовременная материальная помощь работникам Учреждения оказывается по решению руководителя учреждения в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей, усыновителей, усыновленных, родных братьев, сестер).

7.3. Размер единовременной материальной помощи, предоставляемой работнику Учреждения в соответствии с настоящим Положением, не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 5.2 настоящего Положения.

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

Приложение № 1
к Положению об оплате труда работников
МКОУ «Зотинская СШ»

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ),
СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ**

1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников образования

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. с 1.07.2023
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
		3849
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень		3511,0 <*>
2 квалификационный уровень		4282,0
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6649
	при наличии высшего профессионального образования	7569
2 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6959
	при наличии высшего профессионального образования	7926
3 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	7623
	при наличии высшего профессионального образования	8683
4 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	8341
	при наличии высшего профессионального образования	9505

<*> Для должности «младший воспитатель» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 4576 руб., для должности «дежурный по режиму» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 4378,0 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	4053
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	4498
2 квалификационный уровень	4943
3 квалификационный уровень	5431
4 квалификационный уровень	6854
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	4943
2 квалификационный уровень	5431
3 квалификационный уровень	5961
4 квалификационный уровень	7167

3. Профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	3481
2 квалификационный уровень	
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	4053
2 квалификационный уровень	4943
3 квалификационный уровень	5431
4 квалификационный уровень	6542

4. Должности руководителей структурных подразделений

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада

	(должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений<*>	
1 квалификационный уровень	9888
2 квалификационный уровень	10629
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	
3 квалификационный уровень	11219
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	8565,0
2 квалификационный уровень	9207,0
3 квалификационный уровень	9718,0

5. Минимальные размеры окладов работников культуры, искусства и кинематографии

Должность	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Библиотекарь	5431/6854

6. Минимальные размеры ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

1 квалификационный уровень	3481
----------------------------	------

7. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности рабочих второго уровня"

1 квалификационный уровень	4053
2 квалификационный уровень	4943
3 квалификационный уровень	5431
4 квалификационный уровень	6542

8. Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами

Должность	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	9505
Заведующий библиотекой	5 361,0
Художественный руководитель	5 488,0

Приложение № 2
к Положению об оплате труда работников
МКОУ «Зотинская СШ»

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 % к должностному окладу, ставке заработной платы <*>
1.	за работу в образовательных учреждениях для обучающихся с ограниченным возможностями здоровья (отделениях, классах, группах) (кроме медицинских работников) <*>	20
2.	руководителям образовательных учреждений, имеющих отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченным возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников) нуждающихся в длительном лечении руководителям; работникам общеобразовательных учреждений, имеющих интернат, непосредственно занятых в таких классах (группах)	15 20
3.	за работу в центрах психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, психолого-медико-педагогических комиссиях, логопедических пунктах	20
4.	за работу в образовательных учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также за работу в группах для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в общеобразовательных учреждениях, учреждениях среднего профессионального образования	20
5.	за работу в общеобразовательном учреждении, имеющем интернат	15
6.	педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому обучающихся, осваивающих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования и нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные учреждения (при наличии соответствующего медицинского заключения), за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях	20
7.	женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов)	30
	работникам учреждений (структурных подразделений), осуществляющих	15

8.	оздоровление и (или) отдых обучающихся, воспитанников за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени	
9.	водителям легковых автомобилей за ненормированный рабочий день	25
10.	за ненормированный рабочий день (за исключением водителей легковых автомобилей)	15
11.	выплата за работу в сельской местности	25

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

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

Приложение № 3
к Положению об оплате труда работников
МКОУ «Зотинская СШ»

Размер персональных выплат
руководителям, заместителям и главным бухгалтерам муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений

№ 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)	30 %
	свыше 3-х	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	35%	

«Заслуженный»*** 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 4
к Положению об оплате труда работников
МКОУ «Зотинская СШ»

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

Должность	Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Предел ьный 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	25 %
		выполнение государственного задания	отсутствие травм, несчастных случаев	15 %
			100 %	30 %
		обеспечение сохранности имущества в соответствии с нормативными сроками эксплуатации	100 %	5 %
		выполнение квоты по приему на работу инвалидов	100%	2%
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Обеспечение развития учреждения	организация участия педагогов, обучающихся в конкурсах, мероприятиях (наличие призового места)	региональный уровень	15 %
		ведение экспериментальной работы	наличие статуса базовой площадки	35 %

	отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	0	10 %
Выплаты за качество выполняемых работ			
Результативность деятельности учреждения	освоение образовательной программы по результатам четвертных и годовых оценок обучающихся	качество обученности не ниже 70 %	45 %
	включенность в рейтинг по итогам оценки деятельности учреждения	наличие свидетельств признания высокого качества деятельности учреждения со стороны других организаций, учреждений, ведомств, органов власти	20 %
Эффективность управления коллективом	отсутствие замечаний надзорных органов в части нарушений трудового законодательства	0	15 %
	отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	0	10 %
Соответствие локальных нормативных актов учреждения, исходящей документации действующему законодательству	отсутствие замечаний к локальным нормативным актам	0	5%

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

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников гимназии	Условия		Предельное число баллов	Период, на который устанавливается выплата
		наименование	индикатор		
1	2	3	4	5	6
Педагогические работники: Учитель, учитель начальных классов, классный руководитель, заместитель директора по УВР, ВР и др.	I. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	1. Организация проектной и исследовательской деятельности обучающихся	1. участие обучающихся в конференциях, конкурсах разного уровня	представление результатов на конференциях разного уровня, в т.ч. международный и федеральный уровень краевой уровень муниципальный уровень уровень образовательного учреждения	5 (за одного учащегося) 4 (за одного учащегося) 3 (за одного учащегося) 2 (за одного учащегося)	на месяц
			наличие победителей и призеров, в т.ч. международный и федеральный уровень краевой уровень муниципальный уровень	15 (за одного учащегося) 10 (за одного учащегося) 5 (за одного учащегося)	на месяц
		2. Участие обучающихся в научно-практической конференции	Представление результатов исследовательских и реферативных работ на конференцию Наличие победителей и призеров	2 (за 1 учащегося) 1 место – 10 2 место – 7 3 место – 5	на месяц
	2. Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	1. руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами,	обеспечение работы в соответствии с планом	10	На месяц

	методическими объединениями)			
	2.участие в работе аттестационной комиссии, экспертной комиссии, психолого-медико-педагогическом консилиуме, наставническая работа	постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации	10	на месяц
		разовое участие	2	на квартал
	3.Участие в работе курсов, семинаров, совещаний, конференций, экспертных, аттестационных комиссий различного уровня.	Разовое	5	на месяц
	4.Реализация плана внутришкольного контроля (педагогический уровень)	Организация мероприятия ВШК, подготовка задания, проверка, справка по результатам проверки	5 за 1 проверку	на месяц
	5.Методическое сопровождение молодых специалистов, наставничество	Выполнение плана работы учителя наставника в течение месяца в полном объеме	5	на месяц
3.Создание творческой образовательной среды для работы с одаренными школьниками	1.Руководство организацией программ и проектов, исследований	Руководство объединениями учащихся, творческими группами учащихся, научными обществами учащихся, учебно-исследовательскими лабораториями	10 за единицу	на квартал
		Реализация утвержденной программы работы с одаренными детьми, по определению Управляющего совета (иного органа управления учреждением)	5 за единицу	на квартал
4.Сопровождение одаренных детей, детей с ОВЗ в образовательном процессе	1.Разработка индивидуальной программы достижений ребенка	Контроль реализации программы, положительная динамика результативности ребенка	10 (за одного учащегося)	на квартал

5.Подготовка и проведение школьного уровня «Всероссийской олимпиады школьников»	1.Организация мероприятия, подведение итогов	Участие учащихся: до 30% до 60% более 60%	10 15 20	на месяц
6.Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	1.полнота и соответствие нормативным документам	100% (на основании аналитической справки заместителя руководителя по проверке документации)	10	на месяц
	2.Подготовка нормативных документов, договоров, локальных актов по поручению	Качественное исполнение работы, в сроки, без замечаний	5	на месяц
7.Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета, хранения, мониторинга информации с помощью информационных компьютерных технологий	1.Ведение баз автоматизированного сбора информации(Дневник.R U, MOODLE, КИАСУО, КПМО и др.)	Постоянное ведение баз автоматизированного сбора информации Электронный журнал Электронный дневник База Одаренные дети и др.	10 2 балла за каждый проект	на месяц
8.Работа с семьями обучающихся	1.Проведение мероприятий для родителей, семей обучающихся.	Каждое мероприятие	2	на месяц
	2.За специально организованную результативную работу по профилактике правонарушений (для классных руководителей).	Позитивная динамика снижения числа учащихся, состоящих на учете в органах внутренних дел, комиссии по делам несовершеннолетних и защите прав, наркологическом диспансере	10	на месяц
	3.О своевременном информировании руководителя	О происшествиях с воспитанниками, обучающимися, повлекших причинения вреда их жизни и здоровья, о случаях детской безнадзорности, правонарушениях, преступлениях и иных антиобщественных	10	на месяц

			действиях, совершенных несовершеннолетними и в отношении них, законными представителями, не исполняющими либо ненадлежащим образом исполняющими родительские обязанности, а так же иным поведением оказывающими отрицательное влияние на воспитанников, обучающихся		
9.Успешность учебной работы(нач.классы)	1.Качество обученности по итогам оценочного периода согласно локальным нормативным актам учреждения	Свыше 70% 60%-70%		8 5	На месяц
10.Результативность, стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу обучающихся (нач.классы)	1.Динамика качества обученности обучающихся	Повышение качества обученности (по итогам не менее 2 оценочных периодов) Стабильность (сохранение процента качества обученности по итогам не менее 2 оценочных периодов)		5 4	На месяц
11.Организация деятельности, направленная на коррекцию нарушений в развитии (нач.классы)	1.Индивидуальное сопровождение обучающихся, испытывающих трудности в обучении	Повышение успеваемости обучающихся, испытывавших трудности в обучении		5	На месяц
II.Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
1.Стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу обучающихся	1.участие школьников в мероприятиях, конкурсах различного уровня	Количество участников конкурсов - не менее 70% (от общего количества обучающихся)			на месяц
		Количество участников олимпиад - не менее 50% (от общего количества обучающихся)		20	
		Наличие призеров и победителей		20	
	2.качество успеваемости (по результатам итоговых контрольных работ, контрольных срезов, ОГЭ, ЕГЭ,КДР,	высокий уровень (выше показателя по муниципальному образованию) средний уровень (на уровне среднего показателя по муниципалитету) соответствует уровню успеваемости		20 15 5	на год

		ВПР)	учащихся не ниже 30%		
		3.Участие курируемых учащихся в районных, краевых, всероссийских, международных соревнованиях, научно-практических конференциях, конкурсах	Документально подтвержденное участие в мероприятии краевого перечня	10 за одно мероприятие	на месяц
			ведение портфолио учащихся	3 за одного учащегося	на месяц
			наличие призеров и победителей	10 за одного учащегося	на месяц
2.Достижения обучающихся	1.Участие учащихся в различных уровнях «Всероссийской олимпиады школьников»	Наличие призеров и победителей школьного уровня олимпиады		2 (за одного победителя или призера)	на месяц
		Наличие призеров и победителей муниципального уровня олимпиады		5 (за одного победителя или призера)	на месяц
		Наличие призеров и победителей краевого уровня олимпиады		15 (за одного победителя или призера)	на месяц
		Наличие призеров и победителей всероссийского уровня олимпиады		30 (за одного победителя или призера)	на месяц
3.Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	1.разработка и реализация проектов и программ	призовое место в конкурсе проектов и программ		20	на год
		презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов		10 за единицу	на месяц
4.Участие в разработке и реализации проектов, программ, содержания деятельности связанных с работой с одаренными детьми	1.Разработка и реализация проектов и программ, содержания деятельности	Призовое место в конкурсе проектов и программ: муниципальный уровень краевой уровень федеральный уровень		5 10 20	на месяц
		Опубликованная статья, (иная принятая форма представления) на педагогических форумах, в том числе, в сети Интернет		10 (за единицу)	на месяц
		Участие в муниципальных и краевых мероприятиях для одаренных детей		5 (за одно мероприятие)	на месяц

5. Учет количества обучающихся в классе	1. Превышение количества обучающихся в классе над нормативным количеством обучающихся в классе	Количество, человек	5 за 1 обучающегося	на месяц
III. Выплаты за качество выполняемых работ				
1. Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	1. Освоение инновационных технологий и их применение в практике работы с детьми	Использование при проведении занятий интерактивной доски, компьютерных программ, современного лабораторного оборудования, инновационных УМК, компьютерных программ по созданию презентаций и публикаций	20	на месяц
	2. Выстраивание образовательного процесса в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом (далее - ФГОС)	Наличие программы в соответствии с ФГОС	20	на месяц
	3. Участие в профессиональных конкурсах различного уровня.	Документальное подтверждение (диплом, сертификат, место): Школьный Муниципальный Региональный Краевой Всероссийский	5 10 15 20 25	на месяц
2. Выстраивание образовательного процесса в соответствии с программой надпредметного содержания	1. проведение предметных недель, внеклассной работы по предмету, экскурсий	Отчет о проведенных мероприятиях, проектах (включая фотографии, отзывы учащихся и другие материалы). При долгосрочных проектах отчет по промежуточным результатам	20	на месяц
	2. разработка и осуществление социальных проектов	Проект, отчет о реализации.	20	на месяц

3.Создание коррекционно-развивающей образовательной среды для работы с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья	1.Разработка и реализация основной адаптированной общеобразовательной программы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья в условиях инклюзивного образования	Реализация основной адаптированной общеобразовательной программы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья в условиях инклюзивного образования	10	на месяц
	2.Сопровождение обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	Выполнение рекомендаций ПМПк в организации образовательного процесса	10	на месяц
	3.Включенность мероприятия учреждения	в Количество обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, включенных в мероприятия учреждения	5 за каждого обучающегося	на месяц
4.Организация дистанционного обучения обучающихся, воспитанников (нач.классы)	1.Наличие, стабильность состава обучающихся, воспитанников	Подтверждение регистрации обучающихся, воспитанников на сайте учреждения, реализующего программы дистанционного обучения (за одного обучающегося, воспитанника)	1	
5.Инициатива и творческий подход к работе	1.Создание, руководство и участие в реализации образовательных проектов	1 проект	20	на квартал
	2.Участие в мероприятиях разного уровня, в том числе обмен опытом	1 мероприятие	10	на месяц

	6. Организация мониторингов образовательного процесса	1. Организация мониторинга пропуска уроков учащимися сопровождение проведения пробного ЕГЭ, ГИА, КДР, ВПР выполнение плана подготовки и проведения ЕГЭ, ГИА, КДР, ВПР мониторинг сохранности учебной литературы другие мониторинги	Еженедельный анализ мониторинга, формирование отчета за неделю, месяц, коррекционная работа с учащимися Организация, проверка, анализ результатов, выстраивание индивидуальных планов по коррекции результатов учащихся Аналитическая справка Организация мониторинга, формирование отчета, коррекционная работа по итогам мониторинга	3 10 20 5	на месяц
	7. Оперативность	1. Своевременное выполнение заданий, отчетов, поручений без снижения качества.	Выполнение значимой внеплановой работы в короткий, ограниченный срок.	10	на месяц
	8. Обеспечение эффективности деятельности ОУ	1. Участие в работе комиссий, Наставничество, за работу не входящую в круг основных обязанностей	Постоянное участие, Подготовка документации	30	на месяц
			Разовое участие	20	на месяц
Педагогические работники: педагог-психолог, социальный педагог, учитель-логопед, учитель-дефектолог	I. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	1. Сопровождение воспитанников, обучающихся в образовательном процессе	Работа в составе ПМПк	работа ПМПк в соответствии с планом	20	на месяц
		проведение мероприятий для родителей обучающихся	проведение одного мероприятия	10 за одно мероприятие	на месяц
		Психолого-педагогическое сопровождение	Отчет о проведенных мероприятиях	10 за одно мероприятие	на месяц

		предпрофильной подготовки и профильного обучения			
2.Ведение и организация общественно полезного труда, производительного труда	Организация общественно полезного труда		6 часов в неделю	10	на месяц
			9 часов в неделю	20	
II. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
1.Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению обучающихся		участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	за участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	30	на месяц
			призовое место в конкурсе проектов и программ, получение гранта	20	на месяц
			презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов	20	на месяц
		Участие в рабочих группах, подтвержденное приказом, по разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью одаренных учащихся	Опубликованная статья, (иная принятая форма представления) на форумах специалистов, в том числе, в сети Интернет	10 (за единицу)	на месяц
		адаптация вновь поступивших обучающихся, благоприятный психологический климат	уменьшение числа конфликтных ситуаций среди обучающихся, анкетирование классных руководителей, родителей и учащихся	30	на квартал
2.Эффективная реализация коррекционной составляющей образовательного процесса	Качество успеваемости обучающихся		50%-60%	10	на месяц
			65%-80%	20	

	3.Формирование социального опыта обучающихся, воспитанников	Процент обучающихся, воспитанников из числа выпускников учреждения, продолживших обучение или трудоустроившихся	50%-65%	10	на месяц
			65%-80%	20	
		Количество обучающихся, воспитанников, состоящих на внутреннем учете учреждения или на учете в комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав	0%-10%	20	на месяц
III. Выплаты за качество выполняемых работ					
	1.Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения обучающихся	Организация работы службы психолого-педагогического сопровождения обучающихся	Отрицательная динамика возникновения конфликтов в течение учебного года Анкетирование классных руководителей, родителей и учащихся.	30	на месяц
		Проведение курсов и тренингов для одаренных детей и их педагогов	Одно еженедельно проводимое занятие	10 (за одно еженедельное занятие)	на месяц
Педагогические работники : воспитатель, воспитатель ГПД	I. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	1.Сохранность контингента обучающихся	Наполняемость групп не ниже 50%	Проверка наполняемости ГПД, наполняемость от 95% до 100%	20	на месяц
			от 75% до 94%;	10	
			от 50% до 74%	5	
2.Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	полнота и соответствие нормативным документам	100%. Аналитическая справка заместителя директора по УВР по проверке документации	10	на месяц	
3.Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с воспитанниками,	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками, обучающимися	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками, обучающимися	30	На месяц	

<p>обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в отношении них, законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на воспитанников, обучающихся</p>				
<p>4.Отсутствие правонарушений, совершенных воспитанниками, обучающимися</p>	<p>Отсутствие воспитанников, обучающихся, состоящих на учете в органах внутренних дел, комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав</p>	<p>Отсутствие воспитанников, обучающихся, состоящих на учете в органах внутренних дел, комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав</p>	<p>20</p>	<p>На месяц</p>
<p>5.Привитие норм и правил совместного проживания воспитанников, обучающихся (поведения и общения</p>	<p>Отсутствие случаев нарушения дисциплины</p>	<p>Отсутствие случаев нарушения дисциплины</p>	<p>30</p>	<p>На месяц</p>
<p>II.Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</p>				
<p>1.Достижения воспитанников</p>	<p>Участие обучающихся в различных конкурсах, соревнованиях, конференциях</p>	<p>% участвующих от общего количества воспитанников, обучающихся</p>	<p>30</p>	<p>на месяц</p>

			Официально зарегистрированные достижения (в зависимости от значимости мероприятия)	20	на месяц
	2. Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	Отсутствие несчастных случаев и случаев травматизма, конфликтов	Отсутствие травм, несчастных случаев, вредных привычек у воспитанников, обучающихся	20	на месяц
	3. Эффективность работы по созданию коллектива	Социально-психологический климат в коллективе, способствующий мотивации к обучению, эффективному разрешению конфликтов, адекватной самооценке	Высокие показатели обучения воспитанников, обучающихся; отсутствие конфликтов	20	на месяц
III. Выплаты за качество выполняемых работ					
	1. Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса обучающихся	Выстраивание воспитательного процесса в соответствии с программой воспитания коллектива воспитанников	Наличие программы воспитания	30	на квартал
		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	на квартал
Педагогические работники: педагог дополнительного образования, педагог-организатор, руководитель физического	I. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	1. Руководство проектными и творческими группами, методическими объединениями, кафедрами	руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями)	обеспечение работы в соответствии с планом	20	на месяц
	2. Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100%	20	на месяц

о воспитания , преподават ель- организо р ОБЖ, методист, инструктор по физическо му воспитани ю, организо р ШСК и др.	3. Создание творческой образовательной среды для работы с одаренными школьниками	Руководство реализацией программ и проектов, исследований	Руководство объединениями учащихся, творческими группами учащихся, научными обществами учащихся, учебно-исследовательскими лабораториями	10 за единицу	на квартал
			Реализация утвержденной программы работы с одаренными детьми, по определению Управляющего совета (иного органа управления учреждением)	5 за единицу	на квартал
	4. Сопровождение детей в выездных мероприятиях.	Отсутствие несчастных случаев, травматизма и конфликтов.	0	20	На месяц
	5. Сопровождение одаренных детей в образовательном процессе	Разработка индивидуальной программы достижений ребенка	Контроль реализации программы, положительная динамика результативности ребенка	10 (за одного учащегося)	на квартал
	6. Работа с семьями обучающихся	За специально организованную результативную работу по профилактике правонарушений	Позитивная динамика снижения числа учащихся, состоящих на учете в органах внутренних дел, комиссии по делам несовершеннолетних и защите прав, наркологическом диспансере	10	на месяц
	7. Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями)	обеспечение работы в соответствии с планом	10	на месяц
		Участие в работе курсов, семинаров, совещаний, конференций, экспертных, аттестационных комиссий различного уровня, сборов по основам военной службы.	постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации	10	на месяц
			разовое участие	2	на квартал
8. Сохранность контингента обучающихся.	Наполняемость групп не ниже 90%	Проверка наполняемости ГПД. наполняемость	20	на квартал	

Организация работы по соблюдению правил техники безопасности(п-о ОБЖ)	Проведение инструктажей с обучающимися, воспитанниками и работниками учреждения	Контроль за ведением документации учреждения по проведению инструктажей	20	На месяц
	Контроль за безопасностью в образовательном процессе оборудования, приборов, технических средств обучения	Наличие актов осмотра оборудования, приборов, технических средств обучения	20	На месяц
Взаимодействие с учреждениями и организациями(п-о ОБЖ)	Разработка плана гражданской обороны учреждения	Наличие плана гражданской обороны учреждения	30	На месяц
	Организация занятий по гражданской обороне	Проведение командно-штабных, тактико-специальных учений 2 раза в год	20	На месяц
II. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
1. Достижения воспитанников	Участие обучающихся в различных конкурсах, соревнованиях, конференциях	Участие обучающихся (% участвующих от числа обучающихся) от 95% до 100%	20	на месяц
		от 75% до 94%; от 50% до 74%	10 5	
		Официально зарегистрированные достижения (в зависимости от значимости мероприятия)	20	на месяц
2. Участие курируемых учащихся в краевых, всероссийских, международных соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах	участие в мероприятии краевого перечня	Документально подтвержденное участие	10 за одно мероприятие	на месяц
	ведение портфолио учащихся	Наличие портфолио	3 за одного учащегося	на месяц
3. Участие в разработке и реализации проектов, программ, содержания деятельности связанных с работой с одаренными	Разработка и реализация проектов и программ, содержания деятельности	Призовое место в конкурсе проектов и программ: муниципальный уровень краевой уровень федеральный уровень	5 10 20	на месяц

	детьми		Опубликованная статья, (иная принятая форма представления) на педагогических форумах, в том числе, в сети Интернет	10 (за единицу)	на месяц
			Участие в муниципальных и краевых мероприятиях для одаренных детей	5 (за одно мероприятие)	на месяц
	4. Организация деятельности детских объединений, организаций, клубов (ШСК и др)	постоянный состав, создание и реализация социальных проектов, программ, клубов	Отчет о проведенных мероприятиях, проектах (включая фотографии, отзывы учащихся и другие материалы). При долгосрочных проектах отчет по промежуточным результатам	20 (за каждый)	на месяц
	5. Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	Отсутствие несчастных случаев и случаев травматизма, конфликтов	0	20	на квартал
III. Выплаты за качество выполняемых работ					
	1. Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Освоение инновационных технологий и их применение в практике работы с детьми	Использование при проведении занятий интерактивной доски, компьютерных программ, современного лабораторного оборудования, инновационных УМК, по определению Управляющего совета (иного органа управления учреждением)	10 (за хотя бы одну единицу)	на квартал
			Участие учащихся в краевых круглогодичных интенсивных школах интеллектуального роста	5 (за одного учащегося)	на квартал
	2. Оперативность	Своевременное выполнение заданий, отчетов, поручений без снижения качества.	Выполнение значимой внеплановой работы в короткий, ограниченный срок.	10	на месяц
	3. Обеспечение эффективности деятельности ОУ	Участие в работе комиссий, Наставничество, за работу не входящую в круг основных обязанностей	Постоянное участие, Подготовка документации	30	на месяц
			Разовое участие	20	на месяц
Заведующий	I. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				

библиотекарь, библиотекарь	1.Создание системы работы по повышению мотивации обучающихся к чтению	Количество обучающихся и работников учреждения, пользующихся фондом библиотеки	более 80%	20	на квартал
	2.Совершенствование информационно-библиотечной системы учреждения	Создание программы развития информационно-библиографического пространства учреждения	Наличие программы развития	20	на квартал
	3.Работа с обучающимися, родителями	Проведение внеклассных мероприятий	Проведение одного мероприятия	10	на месяц
	4.Ведение профессиональной документации	полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации	100%	10	на квартал
II.Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
1.Сохранность библиотечного фонда	количество списываемой литературы библиотечного фонда	менее 20% фонда	10	на год	
2.Осуществление текущего информирования коллектива педагогов и обучающихся	проведение уроков информационной культуры	1 раз в четверть	5	на месяц	
	проведение дней информирования	1 раз в четверть	10	на месяц	
3Подготовка, участие, победы во внутришкольных, городских, краевых мероприятиях	Участие в внутришкольных, городских, краевых, федеральных конкурсах, проектах, конференциях	Подготовка детей к одному мероприятию. Списки участников.	10	на месяц	
	Призовое место в гимназических, городских, краевых, федеральных конкурсах, проектах, конференциях	Списки победителей, грамоты лауреатов, призеров	10	на месяц	
III.Выплаты за качество выполняемых работ					
1.Высокий уровень профессионального мастерства	использование проектных, исследовательских, ИКТ и других развивающих технологий в образовательном	Обобщение и представление опыта, открытые мероприятия, публикации.	20	на месяц	

		процессе			
		Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	Разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ	20	на месяц
	2.Оперативность	Своевременное выполнение заданий, отчетов, поручений без снижения качества.	Выполнение значимой внеплановой работы в короткий, ограниченный срок.	10	на месяц
	3.Обеспечение эффективности деятельности ОУ	Участие в работе комиссий, Наставничество, за работу не входящую в круг основных обязанностей	Постоянное участие, Подготовка документации	30	на месяц
			Разовое участие	20	на месяц
Административно-вспомогательный персонал: делопроизводитель, секретарь, секретарь-машинистка, секретарь учебной части лаборант,	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	1.Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий (КИАСУО)	Ведение баз автоматизированного сбора информации	Отсутствие замечаний по ведению баз автоматизированного сбора информации	30 (за одну базу)	на квартал
	2.Ведение документации учреждения	Полнота и соответствие нормативным и регламентирующим работу актам	отсутствие замечаний администрации учреждения, контролирующих или надзирающих органов	30	на квартал
	3.Своевременная подготовка локальных нормативных актов учреждения, финансово-экономических документов	Полнота и соответствие нормативным и регламентирующим работу актам,	100% соответствие нормам действующего законодательства	30	на квартал

4.Оформление документов для участия в краевых и федеральных программах, проектах, конкурсах и др.	Соответствие заданным нормам	100%	30	На месяц
5.Обработка и предоставление дополнительной информации	Наличие замечаний	0	10	на месяц
6.Своевременное обеспечение образовательного процесса информационно-методическими материалами, учебно-методическими пособиями	Постоянный мониторинг информационно-методических материалов и обеспечение ими согласно образовательным программам	Отсутствие замечаний	10	на месяц
7.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%	10	На месяц
II.Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
1.Осуществление юридических консультаций для учащихся и работников учреждения	Наличие конфликтов в учреждении	0	30	на месяц
2.Техническое и программное обеспечение и использование в работе учреждения	функционирование локальной сети, электронной почты учреждения, использование программного обеспечения	Стабильно	30	на месяц
3.Оперативность	выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества	Постоянно	30	на квартал

		Своевременное обеспечение сезонной подготовки обслуживаемого здания, сооружений, оборудования и механизмов	Выполнение работ ранее установленного срока без снижения качества	30	на кварта
	4.Осуществление дополнительных работ	Наличие дополнительных работ	Своевременно, качественно	20	на месяц
	5.Подготовка и обслуживание работы семинаров, совещаний и конференций	Качественная организация работы и обслуживание на высшем уровне	Отсутствие замечаний	10	на месяц
III.Выплаты за качество выполняемых работ					
	1.Создание и соблюдение в учреждении единых требований к оформлению документов, системы документооборота	Наличие регламентов по созданию внутренних документов	соблюдение регламентов	30	на квартал
	2.Установка новых информационных программ. Создание отчетности в электронном варианте.	Постоянный мониторинг и совершенствование информационного программного обеспечения	Стабильная работа программного обеспечения	20	на квартал
	3.Инициатива и творческий подход к работе	Предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов	1 предложение	10	на месяц
		Участие в реализации образовательных проектов	1 проект	50	на месяц
		Участие в мероприятиях разного уровня, в том числе обмен опытом	1 мероприятие	10	на месяц

	4.Оперативность	Своевременное выполнение заданий, отчетов, поручений без снижения качества.	Выполнение значимой внеплановой работы в короткий, ограниченный срок.	10	на месяц
	5.Обеспечение эффективности деятельности ОУ	Участие в работе комиссий, Наставничество, за работу не входящую в круг основных обязанностей	Постоянное участие, Подготовка документации	30	на месяц
			Разовое участие	20	на месяц
Повар, шеф-повар	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	1.Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзирающих органов	Отсутствие предписаний контролирующих органов	0	40	на квартал
			Устранение предписаний в установленные сроки	20	на квартал
	II.Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	1.Снижение уровня заболеваемости обучающихся	Снижение количества заболевших учащихся	Отсутствие вспышек заболеваний	20	на квартал
	2.Осуществление дополнительных работ	Наличие дополнительных работ	Своевременно, качественно	20	на месяц
III.Выплаты за качество выполняемых работ					

	1.Качество приготовления пищи, эстетическое оформление блюд	наличие жалоб, отказов детей от приема пищи	0	40	на месяц
	2.Оперативность	Своевременное выполнение заданий, отчетов, поручений без снижения качества.	Выполнение значимой внеплановой работы в короткий, ограниченный срок.	10	на месяц
	3.Обеспечение эффективности деятельности ОУ	Участие в работе комиссий, Наставничество, за работу не входящую в круг основных обязанностей	Постоянное участие, Подготовка документации	30	на месяц
			Разовое участие	20	на месяц
Младший обслуживающий персонал: водитель, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, дворник, гардеробщик, сторож, уборщик служебных помещений и др.	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	1.Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил по охране труда, правил техники безопасности, правил дорожного движения, пожарной безопасности	Наличие замечаний администрации учреждения, предписаний контролирующих или надзирающих органов, аварий	0	50	месяц
	2.Обеспечение сохранности имущества и его учет	Наличие замечаний по утрате и порче имущества	0	10	на месяц
	II.Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	1.Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении Погрузочно-разгрузочные работы	постоянно	50	на квартал
	2.Участие в мероприятиях учреждения	Участие в подготовке мероприятий	постоянно	30	на месяц
3.Инициатива и творческий подход к организации	Наличие предложений администрации заведения по рациональному использованию имущества и материалов	1 предложение	10	на месяц	

III. Выплаты за качество выполняемых работ					
	1. Ресурсосбережение при выполнении работ	Осуществление рационального расходования материалов	Экономия материальных средств	20	на квартал
		Осуществление рационального расходования электроэнергии	Отсутствие превышения лимитов	20	на квартал
	2. Высокий уровень подготовки учреждения к новому учебному году	наличие замечаний со стороны комиссии по приемке	0	40	на месяц
	3. Благоустройство территории учреждения	Зеленая зона, ландшафтный дизайн	наличие	10	на месяц
	4. Сезонные работы	Наличие замечаний со стороны руководства	0	20	На месяц
	5. Оперативность	Своевременное выполнение заданий, отчетов, поручений без снижения качества.	Выполнение значимой внеплановой работы в короткий, ограниченный срок.	10	на месяц
	6. Обеспечение эффективности деятельности ОУ	Участие в работе комиссий, Наставничество, за работу не входящую в круг основных обязанностей	Постоянное участие, Подготовка документации	30	на месяц
Заведующий хозяйством			Разовое участие	20	на месяц
	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	1. Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной	Обеспечение учебных кабинетов, бытовых, хозяйственных и других помещений оборудованием и	100%	30	

безопасности	инвентарем, отвечающим требованиям правил и норм безопасности жизнедеятельности, стандартам безопасности труда			
2.Обеспечение сохранности имущества и его учет	Отсутствие замечаний по утрате и порче имущества	Отсутствие замечаний по утрате и порче имущества	10	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
1.Оперативность работы	Своевременное обеспечение сезонной подготовки обслуживаемого здания, сооружения, оборудования и механизмов	Выполнение работ ранее установленного срока без снижения качества	10	
2.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	
	Бесперебойная и безаварийная работа систем жизнеобеспечения	Отсутствие замечаний по бесперебойной и безаварийной работе систем жизнеобеспечения	20	
	Качественное и своевременное проведение инвентаризации имущества учреждения	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,	100%	10	

	сооружения и оборудования)			
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
1. Участие в мероприятиях учреждения	Качественная подготовка костюмов к празднику, концерту	Одно мероприятие	100	

Размер выплат по итогам работы руководителю Учреждения,
заместителям муниципальных бюджетных, казенных образовательных учреждений

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельны й размер к окладу (должностному окладу), %*
	наименование	индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	Процент освоения выделенных бюджетных средств	от 98% до 99% от 99,1% до 100%	70% 100%
Проведение ремонтных работ	Текущий ремонт Капитальный ремонт	выполнен в срок, качественно, в полном объеме	25% 50%
Организация участия работников обучающихся в конкурсах, мероприятиях	Наличие призового места	Международные федеральные	150 % 100 %
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	Учреждение принято надзорными органами	без замечаний	100 %
Организация и проведение важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	Международные федеральные межрегиональные региональные	100 % 90 % 80 % 70 %
Участие инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	реализация проектов	100 %

* Без учета повышающих коэффициентов.

Размер выплат по итогам работы работникам Учреждения

Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия		Предельное число 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 ремонт объектов	Текущий ремонт Капитальный ремонт	выполнен в срок, в полном объеме	25 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

Порядок формирования и работы комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников Муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Зотинская средняя школа»

1. Общие положения

1.1. Настоящим документом определяется порядок создания и деятельности комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников Муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Зотинская средняя школа» (далее Комиссия).

1.2. Комиссия формируется на каждый учебный год, состав комиссии согласуется на педагогическом совете школы и утверждается приказом директора. Председателем Комиссии назначается, представитель учреждения.

1.3. В состав комиссии входят представители от структурных подразделений школы, представитель от Управляющего Совета школы и руководители предметных методических объединений школы.

1.4. Комиссию возглавляет председатель комиссии, секретарь комиссии назначается приказом директора.

1.5. Комиссия в своей деятельности руководствуется нормативно-правовыми актами РФ, Уставом школы, Положением об оплате труда работников Муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Зотинская средняя школа».

2. Регламент работы Комиссии

2.1. Организационной формой работы Комиссии являются заседания, которые проводятся один раз в месяц, не позднее 22 числа текущего месяца;

2.2. Заседания Комиссии назначает и ведет председатель Комиссии. Подготовку и организацию заседаний Комиссии осуществляет секретарь Комиссии.

2.3. Председатель Комиссии:

- осуществляет общее руководство деятельностью Комиссии;
- вносит предложения по изменению состава Комиссии;
- подписывает протокол Комиссии;
- решает организационные вопросы, связанные с деятельностью Комиссии.

2.4. Секретарь Комиссии:

- извещает членов Комиссии о месте и времени проведения заседаний Комиссии;
- ведет протоколы Комиссии;

2.5 Члены комиссии:

-готовят на заседание Комиссии ходатайства, по установленной форме на работников по сфере своей деятельности;

-подписывают протокол Комиссии;

-информируют работников по сфере своей деятельности о результатах работы комиссии.

3. Задачи Комиссии

3.1. Комиссия осуществляет анализ и оценку объективности представленных ходатайств, результатов профессиональной деятельности работников школы, критериев, показателей, определяет перечень и величину баллов стимулирующей части фонда оплаты труда работников.

4. Функции Комиссии

4.1 Рассмотрение и согласование по ходатайствам заместителей директора школы, руководителей МО количества баллов для определения стимулирующих выплат работникам школы.

5. Процедуры работы Комиссии

5.1. Заседание комиссии проводится один раз в месяц не позднее 22 числа.

5.2. Решение о присуждении стимулирующих выплат принимается открытым голосованием.

5.3. Решение принимается при наличии не менее половины членов состава.

5.4. Решение комиссии оформляется протоколом и предоставляется директору в течение 3-х дней после заседания.

5.5. Комиссия осуществляет свою деятельность на общественных началах.

6. Решение спорных вопросов

6.1. В случае установления Комиссией существенных нарушений, представленные результаты возвращаются для пересчёта, для исправления и доработки.

6.2. Комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой его профессиональной деятельности. Основанием для подачи заявления работником может быть только факт (факты) нарушения условий Положения об оплате труда работников Муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Зотинская средняя школа», а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции работников по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

6.3. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки. В случае установления в ходе проверки факта нарушения процедур или оценивания, или факта допущения технических ошибок, повлекших ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, Комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания. Исправленные данные оценки также доводятся до сведения работника.