



| | | |
|---|---|--|
| <p>Согласовано: И.о. руководителя УО администрации Черепанского района С.А. Топилина</p> | <p>Согласовано: Председатель первичной профсоюзной организации МКОУ Черемшанская СОШ № 20 <u>А.В. Голубева</u></p> | <p>Утверждаю: Директор МКОУ Черемшанская СОШ № 20 <u>А.В. Радостева</u> Приказ № 02/2 - ОД от 10.01. 2018 г.</p> |
| | | |



ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА
РАБОТНИКОВ МКОУ ЧЕРЕПШАНСКАЯ СОШ № 20
(новая редакция)

с. Черемшанка
2018 год

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников МКОУ Черемшанская СОШ №20 разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», постановлением администрации района от 29.09.2014 № 1163-п «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных автономных, бюджетных и казенных организаций муниципального образования Курагинский район» (в редакции постановлений администрации района: от 24.11.2014 № 1435-п, от 29.05.2015 № 505-п, от 29.12.2016 № 978-п, от 24.04.2017 № 402-п, от 20.07.2017 № 778-п, от 07.09.2017 № 883-п, от 20.12. 2017 № 1165-п) и регулирует порядок, условия оплаты труда работников МКОУ Черемшанская СОШ № 20 (далее – организация).

1.2. Система оплаты труда работников организации 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 организации устанавливается коллективными договорами, 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 организации, 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 организации 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 коллективных договорах, 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;

K – 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 | 25% |

| | | |
|----|--|------------|
| | первой квалификационной категории второй квалификационной категории | 15% 10% |
| 2. | За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания: | |
| | для педагогических работников общеобразовательных организаций | 35% |
| | для педагогических работников дошкольных образовательных организаций | 50% |
| 3. | для педагогических работников прочих образовательных организаций | 20% |

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 организациях 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 организации 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), относятся выплаты 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.

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 организации, устанавливаются согласно приложению № 3 к настоящему Положению. Критерии оценки результативности и качества труда работников организации могут детализироваться, конкретизироваться, дополняться и уточняться в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах учреждения, устанавливающего систему оплаты труда.

4.3.1. Виды выплат должны отвечать уставным задачам организации.

4.3.2. Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены и устанавливаются 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 организации 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. 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 ремонтом 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 организации 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.

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

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 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 организации, 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.

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.

5. Единовременная материальная помощь

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

5.2. Единовременная материальная помощь работникам организации, 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 организации производится на основании приказа руководителя организации с учетом положений настоящей статьи.

6. Оплата труда руководителя организации, его заместителей

6.1. Заработная плата руководителя организации, его заместителей включает в себя:

- должностной оклад;
- выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Размер должностного оклада руководителя организации устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала возглавляемой им организации с учетом отнесения организации к группе по оплате труда руководителей, определенной в соответствии с пунктом 6.3 настоящего Положения.

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

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

- при высшей квалификационной категории – 20%;
- при первой квалификационной категории – 15%.

6.3 Группы по оплате труда руководителей организаций определяются на основании объемных показателей согласно приложению № 8 к настоящему Положению.

К показателям для отнесения организаций к группам по оплате труда руководителей организаций относятся показатели, характеризующие масштаб организации:

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

Объем деятельности каждой организации при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по показателям для отнесения организаций к группам по оплате труда.

Организации относятся к I, II, III или IV группе по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе показателей деятельности, установленных таблицей 1 Приложения № 8 настоящего Положения.

Группа по оплате труда руководителей организаций определяется на основании документов, подтверждающих наличие объемов работы организации на 1 января текущего года.

При этом контингент обучающихся организации определяется:

- по списочному составу на начало учебного года;

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

Руководителю организации группа по оплате труда руководителей организации устанавливается локальным правовым актом управления образования и определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год или плановый период.

6.4. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала определяется в соответствии с порядком исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя организации и перечнем должностей, профессий работников организации, относимых к основному персоналу, установленными постановлением администрацией Курагинского района.

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

В положении об оплате труда организации устанавливаются размеры увеличения должностных окладов заместителей руководителя организации при наличии квалификационной категории.

6.6. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления для руководителя организации, его 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.

6.7. Выплаты стимулирующего характера для руководителя организации производятся с учетом критериев оценки результативности и качества деятельности организации, лично руководителя в пределах средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям организации.

6.8. Предельное количество должностных окладов руководителей организаций, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего

характера руководителям организаций, составляет до 32 должностных окладов, но не выше предельного количества должностных окладов руководителей организаций, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям организаций, 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.

6.9. Порядок использования средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям организаций устанавливается настоящим Положением.

6.9.1. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителя организации осуществляется на учебный год, ежеквартально (или ежемесячно) с учетом мнения рабочей группы по установлению стимулирующих выплат, образованной управлением образования администрации Курагинского района (далее – рабочая группа).

6.9.2. Управление образования администрации Курагинского района представляет в рабочую группу аналитическую информацию о показателях деятельности организации, в том числе включающую информацию органов самоуправления общеобразовательной организации, в том числе общественных советов общеобразовательной организации.

6.9.3. Руководитель организации имеет право присутствовать на заседании рабочей группы и давать необходимые пояснения.

6.9.4. Рабочая группа может рекомендовать установление стимулирующих выплат и их размер открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов рабочей группы. Решение рабочей группы оформляется протоколом. С учетом мнения рабочей группы, управление образования администрации Курагинского района издает приказ об установлении стимулирующих выплат.

6.9.5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат раздельно.

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности организаций для руководителя организации, его заместителей определяются согласно приложению № 5 к настоящему Положению.

6.9.6. При выплатах по итогам работы учитываются:

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

Размер выплат по итогам работы руководителю организации, его заместителям определяется согласно приложению № 7 к настоящему Положению.

6.10. Руководителю организации, его заместителям может оказываться единовременная материальная помощь с учетом положений раздела 5 настоящего Положения.

6.10.1. Единовременная материальная помощь, предоставляемая руководителю организации в соответствии с настоящим Положением, выплачивается на основании приказа управления образования администрации Курагинского района в пределах утвержденного фонда оплаты труда организации.

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

6.11. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его 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 размере, не превышающем размера, предусмотренного Приложением № 10 к настоящему Положению.

6.12. Руководителям, заместителям руководителя персональные выплаты устанавливаются в соответствии с Приложением № 6 к настоящему Положению.

6.13. Часть средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляется на выплаты стимулирующего характера руководителю организации с учетом недопущения повышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера.

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

Размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, устанавливается в процентах от размера доходов, полученных организацией от приносящей доход деятельности, в отчетном квартале, с учетом следующих критериев оценки результативности и качества труда руководителя организации и выплачиваются ежемесячно:

| Критерии оценки результативнос ти и качества труда | Условия | | Предельный размер (%) от доходов полученных организацией от приносящей доход деятельности |
|--|--------------|-----------|--|
| | наименование | индикатор | |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |

| | | | |
|--|---|--------------------|-----|
| доход, полученный организацией от приносящей доход деятельности | доля доходов организации от приносящей доход деятельности в отчетном квартале к объему средств, предусмотренному на выполнение муниципального 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 |

6.4. Выплаты стимулирующего характера для заместителей руководителя устанавливаются руководителем организации за каждый вид выплат раздельно.

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности организаций для заместителей руководителя определяются согласно Приложению № 5 к настоящему Положению.

6.5. При выплатах по итогам работы учитываются:

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

6.6. Заместителям руководителя может оказываться единовременная материальная помощь с учетом положений раздела 5 настоящего Положения.

6.7. Единовременная материальная помощь, предоставляемая заместителю руководителя организации в соответствии с настоящим Положением, выплачивается на основании приказа руководителя организации в пределах утвержденного фонда оплаты труда организации.

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

6.9. Заместителям руководителя персональные выплаты устанавливаются в соответствии с п Приложением № 6 к настоящему Положению.

6.13. Работникам организаций персональные выплаты устанавливаются в соответствии с приложением № 8 к настоящему Положению.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников МКОУ
Черемшанской СОШ № 20

**Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок
зарботной платы работников организаций**

1. Профессиональная квалификационная группа
должностей работников образования

| Квалификационные уровни | | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки зарботной платы, руб. |
|--|--|--|
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня | | |
| | | 2822,0 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня | | |
| 1 квалификационный уровень | | 2971,0 <*> |
| 2 квалификационный уровень | | 3297,0 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников | | |
| 1 квалификационный уровень | при наличии среднего профессионального образования | 4874,0 |
| | при наличии высшего профессионального образования | 5547,0 |
| 2 квалификационный уровень | при наличии среднего профессионального образования | 5102,0 |
| | при наличии высшего профессионального образования | 5810,0 |
| 3 квалификационный уровень | при наличии среднего профессионального образования | 5588,0 |
| | при наличии высшего профессионального образования | 6364,0 |

| | | |
|----------------------------|--|--------|
| 4 квалификационный уровень | при наличии среднего профессионального образования | 6115,0 |
| | при наличии высшего профессионального образования | 6967,0 |

 <*> Для должности «младший воспитатель» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 3355,0 руб., для должности «дежурный по режиму» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 4553,0 руб.

2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих»

| Квалификационные уровни | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
|--|--|
| Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | 2971,0 |
| 2 квалификационный уровень | 3134,0 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | 3297,0 |
| 2 квалификационный уровень | 3623,0 |
| 3 квалификационный уровень | 3981,0 |
| 4 квалификационный уровень | 5024,0 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | 3623,0 |
| 2 квалификационный уровень | 3981,0 |
| 3 квалификационный уровень | 4370,0 |
| 4 квалификационный уровень | 5253,0 |

3. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих

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

| | |
|--|--------|
| Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | 2552,0 |
| 2 квалификационный уровень | 2675,0 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | 2971,0 |
| 2 квалификационный уровень | 3623,0 |
| 3 квалификационный уровень | 3981,0 |
| 4 квалификационный уровень | 4796,0 |

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 | 7248,0 |
| 2 квалификационный уровень | 7791,0 |
| 3 квалификационный уровень | 8406,0 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня» | |
| 2 квалификационный уровень | 3623,0 |
| 3 квалификационный уровень | 3981,0 |
| 4 квалификационный уровень | 5024,0 |
| 5 квалификационный уровень | 5675,0 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня» | |
| 5 квалификационный уровень | 6133,0 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | 6592,0 |
| 2 квалификационный уровень | 7637,0 |
| 3 квалификационный уровень | 8223,0 |

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

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников МКОУ
МКОУ Черемшанской СОШ
№ 20

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

| п/п | Виды компенсационных выплат | Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы <*> |
|-----|---|--|
| . | За работу в образовательных учреждениях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (отделениях, классах, группах) (кроме медицинских работников) <*> | 20 |
| . | Руководителям учреждений, имеющих отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении | 15 |
| . | За работу в центрах психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, психолого-медико-педагогических комиссиях, логопедических пунктах | 20 |
| . | Педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому обучающихся, осваивающих основные общеобразовательные программы 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 |
| . | 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), | 15 |

| | | |
|---|---|----|
| . | осуществляющих оздоровление и (или) отдых обучающихся, воспитанников за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени | |
| . | Водителям легковых автомобилей за ненормированный рабочий день | 25 |
| . | За ненормированный рабочий день (за исключением водителей легковых автомобилей) | 15 |
| . | 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
Черемшанской СОШ № 20

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

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 (школ.-1б район-3б край-4б федер.-5б) | 5 |
| | | | Наличие победителей и призеров (школ.-5,3б район-10,8б край-13,12б федер.-14,15б) | 15 |
| | Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса | Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями) | Обеспечение работы в соответствии с планом | 5 |
| | | Наличие оформленных программ, технологий, методов, используемых в работе | С учетом количества | 15 |
| | | Участие в работе | Постоянное | 10 |

| | | | | |
|---|---|---|---|----|
| | | аттестационной комиссии, экспертной комиссии, психолого-медико-педагогическом консилиуме организации, наставническая работа | участие в комиссиях, подготовка отчетной документации | |
| | Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы) | Полнота и соответствие нормативным документам | 100 | 5 |
| | Ведение документации организации | Полнота и соответствие нормативным документам | 100 | 5 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | |
| | Стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу учащихся | Участие школьников в мероприятиях различного уровня | участвующих от общего числа обучающихся | 20 |
| | | Качество успеваемости (по результатам промежуточной аттестации, контрольных срезов, ГИА-9, ЕГЭ) | Не ниже 40% (пр. атт.-10б контр.ср.-20б ГИА-30б ЕГЭ-30б.) | 30 |
| | | Участие обучающихся в конкурсах, олимпиадах различного уровня | Количество участников конкурсов - не менее 70% (от общего числа обучающихся) (Район-10б Край-15б Федер-20б) | 20 |
| | | | Наличие призеров и победителей олимпиад (Район-10б Край-15б Федер-20б) | 20 |
| | Участие в разработке и | Разработка и | Призовое место | 20 |

| | | | | |
|--|--|---|---|----|
| | реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью | реализация проектов и программ | в конкурсе проектов и программ | 10 |
| | | | Презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов | |
| | Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| | Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса | Освоение информационных технологий и применение их в практике работы с детьми | Использование при организации занятий интерактивной доски, компьютерных программ по созданию презентаций и публикаций | 3 |
| | | Ведение баз автоматизированного сбора информации | Отсутствие замечаний по ведению баз автоматизированного сбора информации | 10 |
| Функционирование локальной сети, электронной почты учреждения, использование программного обеспечения | | | Стабильно | 7 |
| 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 (с учетом количества данных детей-1,5б. за ученика) | 10 | |

| | | | | |
|---|---|---|--|---------------------------|
| | | Включенность в общешкольные и внешкольные мероприятия | Количество детей с ограниченными возможностями здоровья, включенных в общешкольные мероприятия | 5 за каждого обучающегося |
| Педагогические работники: педагог-психолог, социальный педагог, учитель-логопед, учитель-дефектолог | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| | Работа в психолого-медико-педагогическом консилиуме (ПМПК) | 1. Руководство психолого-медико-педагогическим консилиумом (20б) 2. Участие в работе (10б.) | Работа ПМПК в соответствии с планом Постоянное, подготовка отчетной документации | 20 |
| | Работа с семьями обучающихся | Проведение мероприятий для родителей воспитанников | Проведение одного мероприятия | 10 |
| | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| | Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению учащихся | Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью | За участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью | 30 |
| | | | Призовое место в конкурсе проектов и программ, получение гранта | 20 |
| | | | Презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов | 20 |

| | | | | |
|--|--|---|---|----|
| | | Адаптация вновь поступивших воспитанников, благоприятный психологический климат | Уменьшение числа конфликтных ситуаций среди обучающихся, воспитанников | 30 |
| | Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| | Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения учащихся | Организация работы службы психолого-педагогического сопровождения учащихся | Отрицательная динамика возникновения конфликтов и нарушений в течение учебного года | 30 |
| | 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 Формирование социального опыта обучающихся, воспитанников | Качество успеваемости обучающихся | 50-65 | 10 |
| | | | 65-80 | 20 |
| | | Процент обучающихся, воспитанников из числа выпускников, продолживших обучение или трудоустроившихся | 50-65 | 10 |
| | | | 65-80 | 20 |
| | | Количество обучающихся, воспитанников, состоящих на внутреннем учете учреждения или на учете в группе | 0-10 | 20 |

| | | | | |
|---|---|---|---|----|
| | | по делам несовершеннолетних | | |
| | 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 |
| Педагог-организатор, инструктор по труду, 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 |
| | Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы) | Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам | 100 | 20 |
| | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| | Достижения учащихся | Участие в соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах различного уровня | Участие (с учетом количества детей) | 20 |
| | | | Призеры (15б) Победители (20б) | 20 |
| | Организация деятельности детских объединений, организаций | Постоянный состав, создание и реализация социальных проектов, программ | За каждый проект, программу (шк.-5б. район-10б. край-15б. федер.-20б.) | 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 |
| Педагог-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 | Результаты административных проверок сохранности библиотечного фонда | Стабильность состояния библиотечного фонда | 30 |
| | Осуществление текущего информирования коллектива педагогов и учащихся | Проведение уроков информационной культуры | 1 раз в четверть в каждом классе | 20 |
| | Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| | Высокий уровень профессионального мастерства | Систематическая работа по повышению педагогического мастерства (курсы повышения квалификации, семинары, самообразование), использование | Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих | 20 |

| | | | | |
|---|---|--|--|----|
| | | полученного опыта в своей повседневной деятельности | отчетов | |
| Секретарь | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| | Своевременная подготовка локальных нормативных актов организации, финансово-экономических документов | Соответствие нормам действующего законодательства | 100 | 30 |
| | Оформление документов для участия в краевых и федеральных программах, проектах, конкурсах | Соответствие заданным нормам | 100 | 30 |
| | Выплаты за 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 контролирующих 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 |
| Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, дворник, водитель, диспетчер, кухонный рабочий, мойщик посуды, лаборант, | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| | Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, правил дорожного движения | 1.Отсутствие замечаний надзорных органов, аварий 2.Мойка транспортного средства | 0 (156) Ежедневно (156) | 30 |
| | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| | Участие в мероприятиях | Проведение | Постоянно | 30 |

| | | | | |
|--|--|--|---|----|
| гардеробщик, уборщик служебных помещений, сторож | учреждения | праздников для учащихся | | |
| | Осуществление дополнительных работ | 1.Погрузочно- разгрузочные работы 2.Качественное транспортное обслуживание районных мероприятий (ЕГЭ, мероприятия с детьми и др.) 3. Мелкий ремонт транспортного средства | Постоянно (5б) Отсутствие замечаний по транспортному обеспечению (15б) Периодичность 1 раз в месяц(10б) | 30 |
| | Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| | Проявление профессиональных качеств | 1.Благоустройство территории учреждения 2.Инициатива, внедрение, освоение нового оборудования, способствующее повышению учебно- воспитательного или рабочего процесса 2.Безаварийность, соблюдение правил дорожного движения | Наличие благодарностей ,положительны х отзывов от руководителя или непосредственн ых начальников Отсутствие предписаний | 30 |
| Преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельн ости | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| | Организация работы по соблюдению правил техники безопасности жизнедеятельности | Проведение инструктажей с учащимися и работниками школы | Контроль за ведением классной и школьной документации по проведению инструктажей | 20 |
| | | Контроль за безопасностью в образовательном процессе оборудования, приборов, технических средств обучения | Наличие актов осмотра оборудования, приборов, технических средств обучения | 20 |

| | | | | |
|---|--|---|--|----|
| | Взаимодействие с учреждениями и организациями | Разработка плана гражданской обороны 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 соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах разных уровней | Участие (шк.-3б район-4б, край-5б.) Призеры (шк.-10б, район-13б, край-14б.) Победители (шк.-15б, район-18б, край-20б.) | 20 |
| | | | Ведение портфолио обучающихся, воспитанников | 30 |
| | | | Призовое место | 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 | Выполнение работ ранее установленного | 10 |

| | | | | |
|---------------------------|---|---|---|----|
| | | подготовки обслуживаемого здания, сооружения, оборудования и механизмов | срока без снижения качества | |
| | 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: | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |

| | | | | |
|--|--|--|--|--------|
| учитель (начальное общее образование) | Успешность учебной работы | Качество обученности по итогам оценочного периода согласно локальным нормативным актам учреждения | Свыше 70% 60-70% | 8 5 |
| | Результативность, стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу обучающихся | Динамика качества обученности учащихся | Повышение качества обученности (по итогам не менее двух оценочных периодов) | 5 |
| | | | Стабильность (сохранение процента качества обученности по итогам не менее двух оценочных периодов) | 4 |
| | Организация коррекционных действий | Индивидуальное сопровождение учащихся, испытывающих трудности в обучении | Повышение успеваемости учащихся, 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. | Мероприятие | 2 |
| | | | Внутри учреждения | 2 |
| | | | Муниципальные | 3 |
| | | | Региональные | 4 |
| | | | Федеральные | 5 |
| | Руководство и организация проектных и творческих групп (организация детей для успешного участия в различных творческих группах и проектах) | Реализация проекта или его представление: | Класс (группа) | 2 |
| | | | Внутри учреждения | 4 |
| | | | Муниципальные | 6 |
| | | | региональные | 8 |
| | | | Федеральные | 10 |
| | | Участие в конкурсе, проектов | Внутри учреждения | 2 |
| | | | Муниципальные | 4 |
| | | | Региональные | 6 |
| | | | Федеральные | 8 |
| | | Наличие проектных групп | Внутри учреждения | 2 |

| | | | | |
|--|--|---|-------------------------------|---|
| | | или творческих групп (наличие подтверждающих документов) (количество участников проектных и творческих групп - не менее 80% (от общего числа обучающихся) | 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 методического уровня организации образовательного процесса | Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами) | Обеспечение результативности работы в соответствии с планом проектных команд, творческих групп | 5 | |
| | Участие в работе психолого-медико-педагогического консилиума учреждения | Постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации | 5 | |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | |

| | | | | |
|--|--|---|---|----|
| | Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса | Включение современного оборудования в образовательный процесс | Использование при проведении занятий интерактивной доски, компьютерных программ, современного лабораторного и цифрового оборудования. | 2 |
| | Предъявление опыта организации образовательного процесса за пределами учреждения | Участие в конкурсах профессионального мастерства (в том числе дистанционных): | Призер: | |
| | | | муниципальные | 2 |
| | | | региональные | 4 |
| | | | федеральные | 6 |
| | | | Победитель: | |
| | | | муниципальные | 6 |
| | | | региональные | 8 |
| | | | федеральные | 10 |
| | Обобщение и/или тиражирование педагогического опыта | Наличие публикаций в изданиях | Внутри учреждения | 2 |
| | | | Муниципальные | 6 |
| | | | Региональные | 8 |
| | | | Федеральные | 10 |
| | | Проведение мастер-классов (в том числе открытых уроков) | Внутри учреждения | 2 |
| | | | Муниципальные | 4 |
| | | | Региональные | 6 |
| | | | Федеральные | 10 |
| | | Наставничество молодых педагогов | Методическое сопровождение молодого специалиста | 2 |
| | | Выстраивание образовательного процесса в соответствии с требованиями ФГОС НОО и метапредметного содержания | Разработка и апробация программ учебных предметов и внеурочной деятельности | 5 |
| | | Участие в разработке и реализации проектов, программ, методических, диагностических материалов, связанных с образовательной деятельностью | Созданный проект, программа, материалы внедрены в образовательную деятельность учреждения | 5 |

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

Приложение № 4
к Положению об оплате труда
работников МКОУ
МКОУ Черемшанская СОШ № 20

**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 |
| | | | 50 |
| Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда | применение нестандартных методов работы | | 50 |
| 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 | наличие важных работ, мероприятий | участие | 50 |
| Выполнение функций руководителя ППЭ, организатора в | Задание выполнено | В объеме фактически отработанных часов, без замечаний | 3 за час |

| | | | |
|---|--|--|--|
| <p>аудиториях ППЭ, организатора вне аудитории ППЭ, ассистента (для детей с ограниченными возможностями здоровья), технического специалиста ППЭ на ГИА</p> | | | |
|---|--|--|--|

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

| Должность | Критерии оценки эффективности и качества деятельности организации | Условия | | Предельный размер выплат к окладу, (должностно му окладу), ставке заработной платы <*> |
|--------------------------|---|--|--|--|
| | | наименование | индикатор | |
| Руководитель организации | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| | Обеспечение стабильного функционирования организации | обеспечение безопасных и комфортных условий для организации образовательного процесса и нахождения обучающихся в организации | отсутствие предписаний надзорных органов (своевременн ое устранение) | 25% |
| | | | отсутствие травм, несчастных случаев по вине организации | 15% |
| | | выполнение муниципального задания | 100% | 30% |

| | | | | |
|--|--|--|---|-----|
| | | обеспечение сохранности имущества в соответствии с нормативными сроками эксплуатации | 100% | 5% |
| | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| | Обеспечение развития организации | 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 организации | показатели качества по результатам контрольных срезов, итоговых контрольных работ | не ниже 50% | 15% |
| | | | не ниже 60% | 30% |
| | | | не ниже 70% | 45% |
| | | включенность в рейтинг по итогам оценки деятельности организации | наличие свидетельств признания высокого качества деятельности организации 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, связанных с организацией учебного процесса | 0 | 10% |
| | Соответствие локальных актов организации, исходящей документации действующему законодательству | отсутствие замечаний к локальным и нормативным актам | 0 | 5% |
| Заместитель руководителя | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| | Обеспечение стабильного функционирования организации | 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% |

| | | | | |
|--|--|---|--|-----|
| | | подготовка локальных, нормативных актов организации, исходящей документации, отчетной документации | соответствие локальных нормативных актов организации нормам действующего законодательства, своевременное и качественное предоставление отчетной документации | 25% |
| | | отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися | 0 | 10% |
| | 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 МКОУ
Черемшанская СОШ № 20

Размер персональных выплат руководителям, заместителям руководителя

| № 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 № 7
к Положению об оплате труда
работников МКОУ
Черемшанская СОШ №20

**Размер выплат по итогам работы руководителю и заместителям руководителя
организации**

| 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% от 99,1% до 100% | 70% 100% |
| Проведение ремонтных работ | Текущий ремонт Капитальный ремонт | выполнен в срок, качественно, в полном объеме | 25% 50% |
| Подготовка образовательной организации к новому учебному году | Организация принята надзорными органами | без замечаний | 100% |
| Участие в инновационной деятельности | Наличие реализуемых проектов | реализация проектов | 100% |
| Организация и проведение важных работ, мероприятий | Наличие важных работ, мероприятий | международные федеральные межрегиональные региональные внутри учреждения | 100% 90% 80% 70% 60% |

Приложение № 8
к Положению об оплате труда
работников МКОУ Черемшанская
СОШ № 20

**Показатели для отнесения организаций к группам по оплате труда
руководителей организаций**

| № п/п | Наименование показателя | Условия | Количество баллов |
|----------|---|--|-------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | Количество обучающихся в организации | за каждого обучающегося | 0,3 |
| 2. | Количество обучающихся в организациях дополнительного образования: в многопрофильных в однопрофильных: клубах (центрах, станциях) юных туристов, юных натуралистов, учреждениях дополнительного образования детей спортивной направленности, оздоровительных лагерях всех видов | за каждого обучающегося (воспитанника) | 0,3 |
| | | за каждого обучающегося (воспитанника) | 0,5 |
| 3. | Количество лицензированных образовательных программ | за каждую программу | 0,5 |
| 4. | Количество работников в организации | дополнительно за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию, высшую квалификационную категорию ученую степень | 0,5 1 1,5 |
| 5. | Наличие филиалов организации с количеством обучающихся (воспитанников), слушателей | за каждое указанное структурное подразделение | |
| | | до 100 человек | 20 |
| | | от 100 до 200 человек | 30 |
| | | свыше 200 человек | 50 |

| | | | |
|-----|---|--|-------------------|
| 6. | Наличие в образовательных организациях спортивной направленности: | за каждую группу дополнительно | 5 |
| | спортивно-оздоровительных групп и групп начальной подготовки | за каждого обучающегося дополнительно | 0,5 |
| | учебно-тренировочных групп, групп спортивного совершенствования | за каждого обучающегося дополнительно | 2,5 |
| | групп высшего спортивного мастерства | за каждого обучающегося дополнительно | 4,5 |
| 7. | Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе учебных кабинетов | за каждый класс | 15 |
| 8. | Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования) | за каждый вид | 15 |
| 9. | Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой, изолятора, кабинета психолога, логопеда | за каждый вид | 15 |
| 10. | Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе учреждения | за каждую единицу | 3, но не более 30 |
| 11. | Наличие учебно-опытных участков, парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц, специализированных учебных мастерских, цехов | за каждый вид | 50 |
| 12. | Наличие собственных котельной, очистных и других сооружений | за каждый вид | 10 |
| 13. | Наличие обучающихся (воспитанников) в организации, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими организациями или на их базе | за каждого обучающегося (воспитанника) | 0,5 |
| 14. | Наличие в образовательных организациях (классах, группах) обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья (кроме образовательных учреждений для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (классов, групп)) | за каждого обучающегося (воспитанника) | 1 |
| 15. | Наличие в учебных заведениях библиотеки с читальным залом | на 15 мест (не менее) | 15 |

| | | | |
|-----|---|--------------------------------|----|
| 16. | Количество разработанных методических пособий за календарный год | за каждое методическое пособие | 10 |
| 17. | Организация производственного обучения (практики) обучающихся в организациях отрасли | за каждые 5 договоров | 5 |
| 18. | Наличие оснащенных производственным и учебно-лабораторным оборудованием и используемых в образовательном процессе учебных кабинетов | за каждый класс | 15 |

Группы по оплате труда руководителей организаций

| № п/п | Тип (вид) организации | Группы по оплате труда руководителей организаций (по сумме баллов) | | | |
|----------|--|--|------------------|------------------|--------|
| | | I | II | III | IV |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1. | Общеобразовательные организации (начального общего, основного общего, среднего общего образования) | свыше 500 | от 351 до 500 | от 201 до 350 | до 200 |

Приложение № 9
к Положению об оплате труда
работников МКОУ
Черемшанская СОШ № 20

Размер персональных выплат работникам

| № п/п | Виды и условия персональных выплат | Размер к окладу (должностно му 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: | |
| 2.1. | проверка письменных работ (пропорционально нагрузке): | |
| | учителям истории, биологии и географии | 5% |
| | учителям физики, химии, иностранного языка | 10% |

| | | |
|------|---|-------------------|
| | учителям математики | 20% |
| | учителям русского языка, литературы | 25% |
| | учителям начальных классов | 20% |
| 2.2. | за классное руководство, кураторство<***> | 2 700,0 рублей |
| 2.3. | за заведование элементами инфраструктуры:<****>: | |
| | кабинетами, лабораториями, | 10% |
| | учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами | 20% |
| 2.4. | шеф-поварам за контроль качества поставляемых продуктов при организации питания | 20% |
| 2.5. | Выплата работникам, по должностям не отнесенным к педагогическим, исходя из объема, сложности и напряженности 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% |

<*> 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.

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.

Приложение № 10
к Положению об оплате труда
работников МКОУ Черемшанская
СОШ № 20

**Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы
руководителя, его заместителей, формируемой за счет всех источников
финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и
среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета
зарплаты руководителя, заместителей руководителя)**

| № п/п | Наименование типа учреждения | Предельный уровень соотношения среднемесячной зарплаты руководителей, их 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) | |
|----------|-----------------------------------|---|-----------------------------|
| | | руководитель | заместитель руководителя |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | Общеобразовательное учреждение | 3,1 | 3,1 |