

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МБОУ СОШ № 3
О.Я. Зевакина
Приказ № 01-27-001/2
от 09.01.2020г.



**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ СРЕДНЕЙ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ № 3
ГОРОДА БОРОДИНО КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ
(ПОСЛЕДНЯЯ РЕДАКЦИЯ)**

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ СРЕДНЕЙ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ № 3
ГОРОДА БОРОДИНО КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ**

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящее Положение (далее - Положение) разработано в соответствии с Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», решением Бородинского городского Совета депутатов от 11.10.2013 № 29-292р «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Бородино», Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных Отделу образования администрации города Бородино, утвержденного Постановлением администрации города Бородино № 896 от 01.10.2014 г., и регулирует порядок, условия оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 3 города Бородино Красноярского края.

II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

1. Оплата труда работников организации осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя следующие элементы оплаты труда:

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

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

2.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников организации устанавливаются в соответствии с приложением №1 к настоящему Положению.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются руководителем организации на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

3. Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам организации могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

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

3.2. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы определяется по формуле: $O = O_{min} + O_{min} \times K / 100$,

где:

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

O_{min} – минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, установленный настоящим Положением;

K – повышающий коэффициент.

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

3.4. Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения, установленным в пункте 3.5 настоящего Положения, применяемым для установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами организации с учетом мнения представительного органа работников, в пределах фонда оплаты труда организации, на период времени выполнения работы, являющейся основанием для установления повышающего коэффициента.

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

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

3.6. Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$$K = K1 + K2,$$

где:

K1 – повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 1 таблицы;

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

3.7. Расчет повышающего коэффициента (K2) осуществляется следующим образом:

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат < 15%, то K2 = 0%,

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат > 15%, 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.

$$Q1 = Q - Q_{гар} - Q_{стим} - Q_{отп},$$

где:

Q – общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

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

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

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.

4. Выплаты компенсационного характера.

4.1. Работникам 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).

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

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

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

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

Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается работникам организаций

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.

4.5. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

4.6. Компенсационные выплаты рассчитываются от оклада (должностного оклада) без учёта повышающих коэффициентов.

5. Выплаты стимулирующего характера.

5.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников организаций за качественные результаты труда, а также поощрение за выполненную работу.

5.2. Работникам организации по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных организацией.

на оплату труда работников, могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности

и ответственности при выполнении поставленных задач;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

персональные выплаты (с учетом, сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам,

обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда);

выплаты по итогам работы.

5.3. Виды, условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников организации устанавливаются в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению.

5.4. Виды выплат должны отвечать уставным задачам организаций.

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

5.5. Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с приложением №4 к настоящему Положению.

5.6. Персональные стимулирующие выплаты рассчитываются от оклада (должностного оклада) без учёта повышающих коэффициентов.

5.7. При выплатах по итогам работы учитываются:

объем освоения выделенных бюджетных средств;

объем ввода законченных ремонтных объектов;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм

и методов организации труда;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности организаций;

достижение высоких результатов в работе за определенный период;

участие в инновационной деятельности;

участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы работникам организаций устанавливается в соответствии с приложением № 5 к настоящему Положению.

Максимальным размером выплаты по итогам работы не ограничены

и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

5.8. Руководитель организации при рассмотрении вопроса

о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию Управляющего совета организации.

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

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

5.11. 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;

C₁ 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.

i=1

$$C_1 \text{ балла} = Q_{\text{стим. раб.}} / \text{SUM } B,$$

n_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, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения, на месяц в плановом периоде;

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

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

5.12. Установление стимулирующих выплат в организации осуществляется на основе коллективного договора, локального нормативного акта организации о выплатах стимулирующего характера, утверждаемого работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

5.13. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) ниже размера заработной платы, установленного Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864, предоставляется региональная выплата. Для целей расчета региональной выплаты размер заработной платы с 01.01.2020 г. составляет 19 408 рублей.

Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным указанным Законом Красноярского края, и месячной заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы, установленного указанным Законом Красноярского края, исчисленного пропорционально отработанному времени, устанавливается региональная выплата, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным указанным Законом Красноярского края, исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

При расчете региональной выплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника с учетом доплаты до размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (в случае ее осуществления).

Региональная выплата включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Размеры заработной платы для расчета региональной выплаты включают в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж

работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

6. Единовременная материальная помощь

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

6.2. 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).

6.3. Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 6.2 раздела II настоящего Положения.

6.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам организации производится на основании приказа руководителя организации с учетом положений подраздела 6 раздела II настоящего Положения.

7. Сроки выплаты заработной платы

7.1. Заработная плата выплачивается работникам организации 2 раза в месяц: 10-го и 25-го числа.

III. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ И ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ

1. Оплата труда руководителя организации и его заместителей осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя:

должностной оклад;

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

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.

2.1. Группа по оплате труда устанавливается один раз в год рабочей группой Отдела образования на основе предоставленных организацией объёмных показателей по состоянию на 1 января с 1 октября текущего года согласно приложению № 6 и утверждается приказом Отдела образования.

Группа по оплате труда для вновь открываемых организаций устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

2.2. 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 организаций, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование», согласно приложению №7 к настоящему Положению.

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

2.4. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя организации утверждается приказом руководителя организации не реже одного раза в год по состоянию на 1 октября.

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

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

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

2.5. Размеры должностных окладов заместителей руководителя устанавливаются руководителем организации на 10 - 30 процентов ниже размеров должностных окладов руководителя этой организации.

3. Выплаты компенсационного характера руководителю организации, его заместителям устанавливаются в соответствии с подразделом 4 раздела II настоящего Положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

4. Выплаты стимулирующего характера для руководителя, его заместителей производятся с учетом критериев оценки результативности и качества деятельности организации.

4.1. Выплаты стимулирующего характера руководителю организации производятся в пределах объема средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю организации.

Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю организации определяется в кратном отношении к размеру должностного оклада руководителю организации.

Предельное количество должностных окладов руководителя организации, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю организации, составляет 32 должностных оклада руководителя организации 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.

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителю организации может направляться на стимулирование труда работников организации. Направление указанных средств на иные цели осуществляется по согласованию с Отделом образования администрации города Бородино.

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 организации (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя) определяется Отделом образования в размере, не превышающем размера, предусмотренного Приложением № 11 к настоящему Примерному положению.

4.2. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю организации осуществляется ежеквартально с учетом мнения рабочей группы по установлению стимулирующих выплат, созданной Отделом образования (далее – рабочая группа).

4.2.1. Специалисты Отдела образования представляют в рабочую группу аналитическую информацию о показателях деятельности организации, в том числе включающую информацию органов самоуправления образовательной организации, в том числе общественного совета образовательной организации, являющуюся основанием для премирования руководителя организации.

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

4.2.3. 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 Отдел образования издает приказ об установлении стимулирующих выплат.

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

4.4. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности организации для руководителя организации, его заместителей определяются согласно приложению №8 к настоящему Положению.

4.5. Размер персональных выплат руководителю организации, его заместителям определяются согласно приложению № 9 к настоящему Положению.

4.6. 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 руководителям организации, его заместителям определяется согласно приложению №10 к настоящему Положению.

4.7. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, руководителю организации, его заместителям устанавливаются на срок не более трёх месяцев в процентах от должностного оклада.

4.8. Персональные выплаты руководителю организации устанавливаются по решению рабочей группы Отдела образования на срок не более 1 года.

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

4.10. Заместителям руководителя сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом руководителя соответствующей организации.

5. Руководителю организации, его заместителям может оказываться единовременная материальная помощь по основаниям и в размере, установленным подразделом 6 раздела II настоящего Положения.

5.1. Единовременная материальная помощь, предоставляемая руководителю организации в соответствии с настоящим Положением, выплачивается на основании приказа начальника Отдела образования в пределах утвержденного фонда оплаты труда организации.

5.2. Выплата единовременной материальной помощи заместителям руководителя организации производится на основании приказа руководителя организации с учетом норм настоящего Положения в пределах утвержденного фонда оплаты труда организации.

IV. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

1. Средства на оплату труда, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляются организацией на выплаты стимулирующего характера.

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

3. Часть средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляется на выплаты стимулирующего характера руководителю организации с учётом недопущения повышения предельного объёма средств на выплаты стимулирующего характера, предусмотренного подразделом 4 раздела III настоящего Положения.

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

5. Предельный размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы руководителю организации за счёт средств, полученных от приносящей доход деятельности, устанавливается в процентах от размера доходов, полученных организацией от приносящей доход деятельности, в отчётном квартале, с учётом следующих критериев оценки результативности и качества труда руководителя организации и выплачиваются ежемесячно:

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельный размер (%) от доходов организации 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 или бюджетной сметы*	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

<*> за исключением бюджетных обязательств в виде капитальных вложений и бюджетных инвестиций в объекты муниципальной собственности, расходов от приносящей доход деятельности».

**Минимальные размеры окладов (должностных окладов),
ставок заработной платы работников организации**

**Профессиональная квалификационная группа должностей
работников образования**

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки зарплаты, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		2 943,0
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень		3 099,0 <*>
2 квалификационный уровень		3 439,0
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	5 084,0
	при наличии высшего профессионального образования	5 786,0
2 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	5 321,0
	при наличии высшего профессионального образования	6 060,0
3 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	5 828,0
	при наличии высшего профессионального образования	6 638,0
4 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6 378,0
	при наличии высшего профессионального образования	7 267,0

для должности «дежурный по режиму» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 4 749,0 руб.

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих»

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	3 099,0
2 квалификационный уровень	3 269,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	3 439,0
2 квалификационный уровень	3 779,0
3 квалификационный уровень	4 152,0
4 квалификационный уровень	5 240,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	3 779,0
2 квалификационный уровень	4 152,0
3 квалификационный уровень	4 558,0
4 квалификационный уровень	5 479,0

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	2 662,0
2 квалификационный уровень	2 790,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	3 099,0
2 квалификационный уровень	3 779,0
3 квалификационный уровень	4 152,0
4 квалификационный уровень	5 002,0

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

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы<*>
1.	За работу в образовательных организациях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (отделениях, классах, группах) (кроме медицинских работников) <***>	20
2.	За работу в санаторных образовательных организациях (классах, группах), группах оздоровительной направленности в дошкольных образовательных организациях	20
3.	Руководителям образовательных организаций, имеющих отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников) нуждающихся в длительном лечении Руководителям; работникам общеобразовательных организаций, имеющих интернат, непосредственно занятых в таких классах (группах)	15 20
4.	Медицинским и иным работникам, непосредственно участвующим в оказании противотуберкулезной помощи, занятие которых связано с опасностью инфицирования микробактериями туберкулеза в санаторных образовательных организациях (классах, группах), группах оздоровительной направленности в дошкольных образовательных организациях для детей, инфицированных туберкулезом	25
5.	Педагогическим работникам, работа которых связана с опасностью инфицирования микробактериями туберкулеза в стационарах для детей, страдающих различными формами туберкулезной инфекции	25
6.	За работу в центрах психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, психолого-медико-педагогических комиссиях, логопедических пунктах	20
7.	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

8.	Педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому обучающихся, осваивающих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования и нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации (при наличии соответствующего медицинского заключения), за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях	20
9.	Женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов)	30
10.	Работникам организаций (структурных подразделений), осуществляющих оздоровление и (или) отдых обучающихся, воспитанников за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени	15
11.	Водителям легковых автомобилей за ненормированный рабочий день	25
12.	За ненормированный рабочий день (за исключением водителей легковых автомобилей)	15
13.	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 муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения средней
общеобразовательной школы №3
города Бородино

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 ОУ			Предельное число баллов	Период, на который устанавливается выплата
		критерии	индикатор		
1	2	3	4	5	6
Педагогические работники: учитель	1. Выплаты за качество реализации проектной, исследовательской и творческой деятельности учащихся				
	1.1 Результаты организации проектной, исследовательской и творческой деятельности обучающихся	1.1.1. Представление результатов на научно-практических конференциях, социально ориентированных мероприятиях и творческих конкурсах разного уровня	международный и федеральный уровень	10 (за одну работу)	по факту
			региональный уровень	7(за одну работу)	
			муниципальный уровень	5 (за одну работу)	
	1.1.2 Наличие победителей и призеров на научно-практических конференциях, социально ориентированных мероприятиях и творческих конкурсах разного уровня		международный и федеральный	20 (за одну работу)	по факту
			региональный	15 (за одну работу)	
			муниципальный уровень	10 (за одну работу)	
			уровень образовательного учреждения	5 (за одну работу)	
	2. Выплаты за результаты реализации образовательных стандартов				
	2.1 Стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по прогрессу обучающихся	2.1.1 Качество успеваемости (ЕГЭ, ОГЭ, мониторинг – 4 кл.)	обязательные предметы ГИА (за один класс): – средний балл выше и на уровне показателя по муниципальному образованию – средний балл ниже муниципального, но соответствует уровню успеваемости учащихся	20 – ЕГЭ; 10 – ОГЭ 15 – ЕГЭ; 7 - ОГЭ	на учебный год (1 сентября – 30 мая)
предметы ГИА по выбору: – средний балл выше и на уровне показателя по муниципальному образованию			от 15 чел. до 30 чел. – 20 - ЕГЭ, 10 – ОГЭ; менее 15 чел.: 15 - ЕГЭ, 7 – ОГЭ; более 30 чел. + 5 б		
– средний балл ниже муниципального, но соответствует уровню успеваемости учащихся			от 15 чел. до 30 чел. – 15 - ЕГЭ, 7 – ОГЭ; менее 15 чел.: 10 - ЕГЭ, 5 – ОГЭ; более 30 чел. + 5 б		

			- средний балл выше и на уровне показателя по муниципальному образованию (4 кл.) - средний балл ниже муниципального, но соответствует уровню успеваемости учащихся (4 кл.)	10 за один предмет 7 за один предмет	
		2.1.2 Качество успеваемости по результатам итоговых контрольных работ, контрольных срезов	- выше показателя успеваемости и успешности по классу - соответствует уровню успеваемости и успешности учащихся класса	7 5	по факту
		2.1.3 Качество успеваемости по результатам муниципальных и краевых мониторингов	- выше показателя по муниципальному образованию - на уровне среднего показателя по - соответствует уровню успеваемости учащихся	10 7 5	по факту
2.2 Достижения обучающихся	2.2.1 Результаты участия учащихся в различных уровнях «Всероссийской олимпиады школьников»	Наличие призеров и победителей школьного	2 (за одного победителя или призера)	по факту	
		Наличие призеров и победителей муниципального уровня олимпиады	5 (за одного победителя или призера)	по факту	
		Наличие призеров и победителей краевого уровня олимпиады	15 (за одного победителя или призера)	по факту	
		Наличие призеров и победителей всероссийского уровня олимпиады	30 (за одного победителя или призера)	по факту	
	2.2.2 Результаты участия курируемых учащихся в краевых, всероссийских, международных соревнованиях, играх-конкурсах, олимпиадах, в том числе и дистанционных в соответствии с Положениями.	Наличие призеров и победителей (документально подтвержденное)	В индивидуальном соревновании – за каждого обучающегося; в командном – за команду. Очные конкурсы: школа – 2 город – 5 край – 10 (участие 5) Россия и международный уровень – 15 (участие 10). Дистанционные олимпиады и конкурсы – 5.	по факту	
2.2.3 Результат участия учащихся в вузовских олимпиадах, результаты которых учитываются при поступлении в вуз.	Наличие призеров и победителей (документально подтвержденное)	Победители и призёры I (отборочного) этапа – 10; Победители и призёры II (заключительного) этапа – 15.	по факту		

	2.3 Результаты участия педагога в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	2.3.1 Результаты разработки и реализации проектов, программ, а также различного рода педагогических инноваций	Призовое место в конкурсе проектов и программ	муниципальный -3 региональный – 5 федеральный - 10 международный – 15	по факту
			Выступления на научно-практических и научно-теоретических семинарах, конференциях; публикации в методических и педагогических	муниципальный -3 региональный – 5 федеральный - 7 международный – 10	по факту
		2.3.2 Результаты участия педагогов в конкурсах, фестивалях, конференциях, семинарах различного уровня	Дипломанты различной степени, лауреаты, призёры, сертифицированное участие на различных уровнях	дистанционный: муниципальный -5; региональный – 10; федеральный, международный – 15 очный: муниципальный - 5; региональный – 10; федеральный, международный – 15	по факту
		2.3.3 Результаты участия в краевом, муниципальном конкурсе профессионального мастерства «Учитель (Педагог) года»	Участие и призовые места победитель призер - 2 место призер - 3 место участник	Город: 100 ~ 30 т.р. 80 ~ 20 т.р. 60 ~ 10 т.р. 40 ~ 5 т.р. Край: 200 ~ 60 т.р. 160 ~ 40 т.р. 120 ~ 20 т.р. 80 ~ 10 т.р.	по факту (в случае низкой стоимости балла по итогам года)
3. Выплаты за качественный уровень выполняемых работ					
	3.1 Качество уровня педагогического мастерства при организации образовательного процесса	3.1.1 Результаты освоения инновационных технологий и их применение в практике работы с детьми	Обучение коллег, тиражирование методических материалов и т.п.	10 (за одну единицу)	по факту
	3.2 Освоение и использование современных образовательных технологий, в процессе обучения предмету и в воспитательной работе	3.2.1 Результаты использования различных образовательных технологий, подходов, методов и пр. в процессе обучения предмету и в воспитательной работе	Обобщение и представление опыта, открытые мероприятия, публикации опыта и т.п на различных уровнях	Школьный 5 Муниципальный 10 Региональный 15 Федеральный и Международный 20	по факту

	4. Выплаты за реализацию Программы развития созданию условий для эффективной деятельности коллектива.				
	4.1 Результаты работы по реализации проектов программы развития школы	4.1.1 Промежуточные результаты, предусмотренные проектом, реализуемым в рамках Программы развития	Проведение мероприятий, предусмотренных конкретным проектом: «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Поддержка семей, имеющих детей», «Цифровая образовательная среда», «Учитель будущего»	5 (за одну единицу)	на месяц
	4.2 Оплата труда работнику организации-руководителю выборного органа первичной профсоюзной организации	4.2.1 За работу по созданию условий для эффективной деятельности коллектива	В соответствии с коллективным договором.	10	на месяц
Педагогические сотрудники: педагог-психолог, социальный педагог	4 Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	4.1. Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	4.1.1 проведение развивающих курсов, тренингов, образовательных модулей для педагогов	наличие программы, отчета о проведении занятий	5 (за одно занятие)	на месяц
		4.1.2 участие в работе комиссий (экспертных комиссий, в составе жюри, в том числе Комиссия по делам несовершеннолетних, Совет профилактики, ПМПК и т.п.)	Уровень: школьный, муниципальный,	5 10 за работу в одной комиссии	по факту
		4.1.3 наставническая работа	работа со студентами, проходящими психолого-педагогическую практику, молодыми специалистами	5 (за одного)	на месяц
		4.1.4 проведение мероприятий для педагогов (круглые столы, семинары-практикумы и т.п.)	наличие сценария, отчетов	10 за одно мероприятие	на месяц
		4.1.5 осуществление взаимодействия с психолого-медико-педагогической комиссией (ПМПК)	полнота и своевременность ведения документации на детей, направляемых на ПМПК	5 (на одного ребенка)	по факту
		4.1.6 работа в психолого-медико-педагогическом консилиуме (ПМПк)	полнота и своевременность ведения документации на детей, направляемых на ПМПк	5 (на одного ребенка)	по факту

	4.2 Работа с семьями обучающихся	4.2.1 проведение мероприятий для родителей обучающихся (психологическое просвещение, психопрофилактика); выступление на родительских собраниях	представление результатов предварительной работы с обучающимися, групповое консультирование, ведение журнала учета групповых форм работы наличие сценария, отчетов, размещение информации на сайте школы и т.п.	10 за одно мероприятие	на месяц
		4.2.2 клубная работа, проведение развивающих курсов, тренингов, образовательных модулей для родителей, выступления на родительских собраниях	наличие программы, отчетов о проводимых занятиях, представление результатов предварительной работы с обучающимися	5 (за одно занятие)	на месяц
	4.3 Сопровождение обучающихся в образовательном процессе	4.3.1 наличие у одаренного ребенка индивидуальной программы достижений	отслеживание движения учащегося в соответствии с программой, положительная динамика результативности	2 (за одного учащегося)	на месяц
		4.3.2 руководство организацией программ и проектов, исследований	руководство объединениями учащихся, творческими группами учащихся, научными обществами учащихся, учебно-исследовательскими лабораториями	10	на месяц
		4.3.3 психолого-педагогическое сопровождение предпрофильной подготовки и профильного обучения	наличие и соблюдение плана мероприятий, отчет о проведенных мероприятиях	5 за одно мероприятие	на месяц
		4.3.4 проведение мероприятий для обучающихся (дискуссии, психологические гостиные и т.п.)	наличие сценария, отчетов, размещение информации на сайте школы	5 за одно мероприятие	на месяц
	4.4 Ведение профессиональной документации	4.4.1 ведение журналов учета деятельности, представление психологических заключений, социальных характеристик в ОВД, КПДН и т.п., ведение протоколов заседаний, комиссий, педсоветов и т.п.	полнота и своевременность ведения документации, соответствие нормативным документам	5	на месяц
4.5 Организация проектной и исследовательской деятельности обучающихся	4.5.1. Представление результатов на конференциях разного уровня, в т.ч. международный и федеральный уровень (НОУ, клуб, социальное проектирование)	международный и федеральный уровень региональный уровень муниципальный уровень уровень образовательного учреждения	10 7 5 3 (за одну работу)	на месяц	

	4.5.2 Наличие победителей и призеров, в т.ч. международный и федеральный уровень	международный и федеральный региональный муниципальный уровень уровень образовательного учреждения	20 15 10 5 (за одну работу)	на месяц
5 Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
5.1 Участие в разработке и реализации проектов, программ	5.1.1 Наличие победителей и призеров, в т.ч. международный и федеральный уровень	призовое место в конкурсе проектов и программ: муниципальный уровень	10	на месяц
		краевой уровень	15	
		федеральный уровень	20	
		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		5 (за одно мероприятие)	на месяц
5.2. Эффективность методов и способов работы по психолого-педагогическому сопровождению обучающихся	5.2.1 реализация психологической коррекционно-развивающей направленности образовательного процесса (групповая форма работы)	достижение детьми более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом (положительная динамика по результатам диагностики), наличие отчетной документации	10 (за реализацию одной программы)	на квартал
		5.2.2 проведение развивающих курсов, тренингов, образовательных модулей для обучающихся(индивидуальная форма работы)	положительная динамика по результатам диагностики), наличие отчетной документации	2 (за одно занятие)
	5.2.3 участие в конкурсах профессионального мастерства	Дистанционное участие: федеральный региональный муниципальный Очное участие: федеральный региональный муниципальный	15 10 5 15 10 5	по факту
6. Выплаты за качество выполняемых работ				
6.1 Высокий уровень педагогического мастерства в организации процесса психолого-педагогического сопровождения	6.1.2 использование проектных, исследовательских, ИКТ, ИСУД и других развивающих образовательных технологий	обобщение и представление опыта, открытые мероприятия, публикации. уровень: федеральный региональный муниципальный школьный	20 15 10	на месяц
6.2. Организация работы службы психолого-	6.2.1 выстраивание воспитательного	наличие программы воспитания, результаты реализации программы	10	на квартал

	педагогического сопровождения обучающихся	процесса в соответствии с программой воспитания коллектива воспитанников	отрицательная динамика количества воспитанников, состоящих на учете в ОВД, КПДН и т.п.	5	на квартал
			участие обучающихся в различных конкурсах, соревнованиях, фестивалях, смотрах и т.п.	5	по факту
			достижения обучающихся в различных конкурсах, соревнованиях, фестивалях, смотрах и т.п. международный и федеральный уровень краевой уровень муниципальный уровень уровень образовательного учреждения	20 15 10 5	по факту
			6.2.2 Реализация мероприятий направленных на сохранение здоровья учащихся	Организация работы в лагере дневного пребывания (наличие программы работы в профильном отряде и на детских отрядах) - руководитель лет.лагеря	за 1 неделю работы – 5 25
	6.2.3 разработка и осуществление социальных проектов	отчет о проведенных мероприятиях, промежуточных или итоговых результатах	10	на месяц	
сотрудники: педагог дополнительного образования, педагог-организатор	7 Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	7.1 Руководство проектными и творческими группами	7.1.1 руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами)	обеспечение работы в соответствии с планом	10	по факту
инструктор по физическому воспитанию, старший вожатый	7.2. Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	7.2.1 полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100%	5	на квартал
	7.3 Создание творческой образовательной среды для работы с одаренными школьниками	7.3.1 Руководство реализацией программ и проектов, исследований	Руководство объединениями учащихся, творческими группами учащихся, научными обществами учащихся, учебно-исследовательскими лабораториями	10	на квартал
			Реализация утвержденной программы работы с одаренными детьми	5	на квартал
	7.4 Сопровождение одаренных детей в образовательном процессе	7.4.1 Разработка индивидуальной программы достижений ребенка	Контроль реализации программы, положительная динамика результативности ребенка	5	на квартал

	7.5 Работа с семьями обучающихся	7.5.1 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	5	на год
	7.6 Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	7.6.1 Участие в работе курсов, семинаров, совещаний, конференций, экспертных, аттестационных комиссий различного уровня, сборов по основам военной службы.	постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации	5	на квартал
			разовое участие	2	на квартал
	7.8 Сохранность контингента	7.8.1 Наполняемость групп не ниже 90%	Проверка наполняемости ГПД, секций, объединений	5	на квартал
	обучающихся.				
	8 Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	8.1 Достижения воспитанников	8.1.1 Участие обучающихся в различных конкурсах, соревнованиях, конференциях	Участие обучающихся (% участвующих от числа обучающихся) от 95% до 100% от 75% до 94%; от 50% до 74%	10 7 5	на месяц
			Официально зарегистрированные достижения (в зависимости от значимости мероприятия)	20	на месяц
	8.2 Участие курируемых учащихся в краевых, всероссийских, международных соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах	8.2.2 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
	8.3. Участие в разработке и реализации проектов, программ, содержания деятельности связанных с работой с одаренными детьми	8.3.1 Разработка и реализация проектов и программ, содержания деятельности	Призовое место в конкурсе проектов и программ: муниципальный уровень	5	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

	8.4 Организация деятельности детских объединений, организаций	8.4.1 постоянный состав, создание и реализация социальных проектов, программ	Отчет о проведенных мероприятиях, проектах (включая фотографии, отзывы учащихся и другие материалы). При долгосрочных проектах отчет по промежуточным результатам	10	на квартал
	8.5 Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	8.5.1 Отсутствие несчастных случаев и случаев травматизма, конфликтов	0	2	на квартал
9 Выплаты за качество выполняемых работ					
	9.1 Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	9.1.1 Освоение инновационных технологий и их применение в практике работы с детьми	Использование при проведении занятий интерактивной доски, компьютерных программ, современного лабораторного оборудования, инновационных УМК	10	на месяц
		9.1.2 Выстраивание образовательного процесса с учетом запросов одаренных детей	Участие учащихся в краевых круглогодичных интенсивных школах	5 (за одного учащегося)	на квартал
		9.1.3 Участие в краевом, муниципальном конкурсе профессионального мастерства «Педагог года»	Участие и призовые места победитель призер - 2 место призер - 3 место участник	Город: 100 80 60 40 Край: 200 160 120 80	по факту (в случае низкой стоимости балла по итогам года)
Педагогические сотрудники: методист	10. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	10.1 Организация планирования деятельности, его оптимальность	10.1.1 Полнота и соответствие нормативным документам	план работы носит комплексный характер; содержание плана работы соответствует целям и задачам образовательной программы ОУ	5	квартал
	10.2 Организует и координирует работу	10.2.1 Координирует работу объединений педагогов	обеспечение работы в соответствии с планом	5	квартал

методических объединений педагогических работников, оказывает им консультативную и практическую помощь по соответствующим направлениям деятельности	10.2.2 Участие в работе экспертных комиссий	участие в комиссиях, подготовка отчетной документации	10 за работу в одной комиссии	по факту
10.3 Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий	10.3.1 Ведение баз автоматизированного сбора информации	постоянное ведение баз автоматизированного сбора информации (банк повышения квалификации, наградные и т.п.)	5	на квартал
11. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
11.1 Аттестация заместителей руководителя и педагогов ОУ	11.1.1 Своевременная и качественная подготовка документов	стабильность в прохождении аттестации педагогами ОУ	10	октябрь - май
11.2 Повышение квалификации	11.2.1 Своевременное прохождение курсовой подготовки педагогами ОУ	выполнение соглашений по курсовой подготовке	5	на квартал
11.3 Организация инновационной, исследовательской деятельности в образовательном учреждении; повышения профессионального мастерства педагогов	11.3.1 Методическое сопровождение педагогов	стабильные результаты работы педагогов	5	по факту
	11.3.2 Достижения педагогических кадров, участие в профессиональных конкурсах, конкурсах методических материалов, образовательных программ и т.п.	степень участия	Участник – 10 Призер – 20 Победитель - 30	по факту
	Проведение мастер-классов для педагогов по трансляции методов, форм, технологий	школьный муниципальный уровень региональный уровень федеральный уровень	5 10 15 20	по факту
11.4 Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	11.4.1 разработка и реализация проектов и программ	программы в действии	10	по факту
		презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов	10	по факту
12. Выплаты за качество выполняемых работ				

	12.1 Обобщение опыта работы	12. 1.1 Участие в конкурсах, конференциях, форумах и т.п.	школьный муниципальный уровень региональный уровень федеральный уровень	5 10 15 20	по факту
		12.1.2 Публикации опыта работы	муниципальный уровень региональный уровень федеральный уровень	10 15 20	по факту
Педагог- библиотекарь	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	13.1 Создание системы работы по повышению мотивации воспитанников к чтению	13.1.1. Количество воспитанников и работников учреждения, пользующихся фондом библиотеки	80%	30	
	14.1 Совершенствование информационно- библиотечной системы учреждения	14.1.1 Создание программы развития информационно- библиографического пространства учреждения	Наличие программы развития	20	
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	15.1 Сохранность библиотечного фонда учреждения	15.1.1 Количество списываемой литературы библиотечного фонда	менее 20% фонда	30	
	16.1 Осуществление текущего	16.1.1 Проведение уроков информационной культуры	1 раз в четверть	20	
	информирования коллектива педагогов и воспитанников	16.1.2 Проведение дней информирования	1 раз в четверть	20	
Выплаты за качество выполняемых работ					
17. 1 Высокий уровень профессионального мастерства	17.1. 1 Систематическая работа по повышению педагогического мастерства (курсы повышения квалификации, семинары, самообразование), использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов	20		

Размер персональных выплат работникам организации

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы <*>
1.	за опыт работы в занимаемой должности: <*>	
1.1.	от 1 года до 5 лет:	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	15%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный». <***>	20%
1.2.	от 5 лет до 10 лет:	15%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	25%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <***>	30%
1.3.	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.	за обеспечение централизации учетных работ, внедрение передовых форм и методов учета, усиление контрольных функций в образовательных учреждениях, эффективную и оперативную работу в специализированных учреждениях по ведению бухгалтерского учета	60%
2.5.	шеф-поварам за контроль качества поставляемых продуктов при организации питания	20%
3	молодым специалистам (специалистам, впервые окончившим одну из организаций высшего или среднего профессионального образования и заклучившим 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%

<*> Без учета повышающих коэффициентов

<***> 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.

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 № 5
к Положению об оплате труда
работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 3
города Бородино Красноярского края

Размер выплат по итогам работы работникам организации

Критерии оценки результативности и качества труда работников организации	Условия		Предельное количество баллов
	наименование	индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объёма средств	25
		95% выделенного объёма средств	50
Объем ввода законченных ремонтom объектов	Текущий ремонт	Выполнен в срок, в полном объёме	25
	Капитальный ремонт		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

Показатели для отнесения организации к группам по оплате труда руководителя организации

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

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

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

3. Организации относятся к I, II, III или IV группе по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе показателей деятельности, установленных пунктами 6 и 7 настоящего приложения.

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

При этом контингент обучающихся (воспитанников) организаций определяется: по общеобразовательным организациям - по списочному составу на начало учебного года;

5. За руководителем организации, находящейся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителя, определенная до начала капитального ремонта, но не более чем на один год.

6. Показатели для отнесения образовательной организации к группе по оплате труда руководителя организации:

№ пп	Наименование показателя	Условия	Количество баллов
1.	Количество обучающихся в организации	За каждого обучающегося	0,3
2.	Количество воспитанников из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	Из расчёта за каждого	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	0,5
		высшую квалификационную категорию	1
		учёную степень	1,5

5.	Наличие филиалов организации с количеством обучающихся (воспитанников), слушателей до 100 человек от 100 до 200 человек свыше 200 человек	За каждое указанное структурное подразделение	20 30 50
6.	Наличие оснащенных производственным и учебно-лабораторным оборудованием и используемых в образовательном процессе учебных кабинетов	За каждый класс	15
7.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений	За каждый вид	15
8.	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой, изолятора, кабинета психолога, логопеда	За каждый вид	15
9.	Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе организации	За каждую единицу	3, но не более 30
10.	Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха)	Находящихся на балансе организации	30
		При наличии договорных отношений	15
11.	Наличие учебно-опытных участков, парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц, специализированных учебных мастерских, цехов	За каждый вид	50
12.	Наличие обучающихся (воспитанников) в организациях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этой организацией или на ее базе	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
13.	Наличие в организации (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных (коррекционных) образовательных организаций (классов, групп))	За каждого обучающегося (воспитанника)	1
14.	Наличие в учебных заведениях библиотеки с читальным залом	На 15 мест (не менее)	15
15.	Количество разработанных методических пособий за календарный год	За каждое методическое пособие	10
16.	Организация производственного обучения (практики) обучающихся в организациях отрасли	За каждые 5 договоров	5

7. Группы по оплате труда руководителю организации.

№ пп	Тип (вид) организации	Группы по оплате труда руководителей организаций (по сумме баллов)			
		I	II	III	IV
1.	Общеобразовательная организация (начального общего, основного общего, среднего общего образования)	Свыше 500	От 351 до 500	От 201 до 350	До 200

8. Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала, используемое при определении размера должностного оклада руководителя организации с учетом отнесения организации к группе по оплате труда руководителей организаций.

№ п/п	Организации	Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала организации			
		I группа по оплате труда	II группа по оплате труда	III группа по оплате труда	IV группа по оплате труда
	1	2	3	4	5
	Организации, подведомственные Отделу образования администрации города Бородино	2,6-3,0	2,1-2,5	1,8-2,0	1,5-1,7

Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя организации

1. Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя организации (далее – Порядок) определяет правила исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя организации (далее – организация).

2. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя

организации рассчитывается по формуле: $ДО_{cp} = \frac{\sum_{i=1}^n ДО_i}{n}$,

где $ДО_{cp}$ – средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала;

$ДО_i$ – размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника основного персонала, установленный в соответствии со штатным расписанием организации;

n – штатная численность работников основного персонала.

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

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

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

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

Тип учреждений	Должности, профессии работников организаций
1. Общеобразовательные организации начального общего, основного общего, среднего общего образования	
1.1. Общеобразовательные организации начального общего, основного общего, среднего общего образования	Учитель

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

Общеобразовательные организации

Должность	Критерии оценки эффективности и качества деятельности организации	Условия	Предельный размер выплат к окладу, (должностному окладу), ставке заработной платы<*>	
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
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 проживания обучающихся в организации	Отсутствие предписаний надзорных органов	25%
			Отсутствие травм, несчастных случаев	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	0	10%

	обучающимися			
Выплаты за качество выполняемых работ				
Результативность деятельности организации	Освоение образовательной программы по результатам четвертных и годовых оценок обучающихся	Качество обученности 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	0	10%	
Соответствие локальных актов организации, нормативных актов организации, исходящей документации действующему законодательству	Отсутствие замечаний к локальным и нормативным актам	0	5%	
Заместитель директора	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, своевременно 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%
	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.

Размер персональных выплат руководителю организации и его заместителям

№ п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу) <*>
1.	сложность, напряженность и особый режим работы:	
	за обеспечение централизации учетных работ, внедрение передовых форм и методов учета, усиление контрольных функций в образовательной организации, эффективную и оперативную работу	60%
	за результативное руководство структурными подразделениями в целях их стабильной и эффективной работы в организациях по обеспечению жизнедеятельности краевых государственных образовательных организаций	60%
2	опыт работы в занимаемой должности <***>:	
	от 1 года до 5 лет <***>	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	15%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <***>	20%
	от 5 года до 10 лет <***>	15%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	25%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <***>	30%
	свыше 10 лет <***>	25%
при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	35%	
при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	40%	
при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	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 организации или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

Приложение № 10
к Положению об оплате труда
работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 3
города Бородино Красноярского края

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

Критерии оценки результативности и качества труда работников организации	условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), % <*>
	наименование	индикатор	
Организация участия работников, обучающихся в конкурсах, мероприятиях	Наличие призового места	Международные Федеральные	150% 100%
Подготовка образовательной организации к новому учебному году	Организация принята надзорными органами	Без замечаний	100%
Организация и проведение важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	Международные Федеральные Межрегиональные Региональные	100% 90% 80% 70%
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	Реализация проектов	100%

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

Приложение № 11
к Положению об оплате труда
работников муниципального бюджетного
образовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 3
города Бородино Красноярского края

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

№ п/п	Наименование типа учреждения	Предельные уровни соотношения средней заработной платы к средней заработной плате работников (исходя из максимальных действующих размеров по оценке за 2016 год), раз		
		руководитель учреждения	заместители руководителя	главный бухгалтер
1	2	3	4	5
1	Общеобразовательное учреждение	3,0	2,0	