

**СОГЛАСОВАНО**

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБОУ СОШ № 9 г. Дивногорска

Сатункина — Е.Ю. Сатункина  
(личная подпись) (инициалы, фамилия)

« 06 » 09 2021

**УТВЕРЖДАЮ**

Директор МБОУ СОШ № 9  
г. Дивногорска

Шведюк В. Г. Шведюк  
(личная подпись) (инициалы, фамилия)

« 06 » 09 2021

**Положение  
об оплате труда работников**

МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО  
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
СРЕДНЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ № 9

## **Положение об оплате труда работников МБОУ СОШ № 9**

### **I. Общие положения**

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников МБОУ СОШ № 9 (далее – Положение) разработано в соответствии с ТК РФ, Постановлением администрации города Дивногорска от 26. 09. 2019 № 167п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений в области образования», Постановлением администрации города Дивногорска от 14.05.2020 №68п «О внесении изменений в постановление администрации города Дивногорска от 26.09.2019 № 167п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений в области образования»»

1.2. Система оплаты труда работников учреждения (далее - система оплаты труда) включает в себя следующие элементы оплаты труда:

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

1.3. Система оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, для работников устанавливается 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) примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений в области образования, утвержденного постановлением администрации города Дивногорска от 26.09.2019 № 167п (с дополнениями и изменениями);
- д) мнения представительного органа работников.

1.5. Для работников учреждения, с которыми для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, заключаются срочные трудовые договоры, 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.

Размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников учреждения, 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.

1.6. Заработная плата работников учреждения увеличивается (индексируется) с учетом уровня потребительских цен на товары и услуги.

Размеры и сроки индексации устанавливаются законом края о краевом бюджете.

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

## **II. Оклады (должностные оклады) ставки заработной платы**

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы конкретным работникам устанавливаются руководителем учреждения 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 конкретных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах.

2.2. В настоящем положении ставки заработной платы устанавливаются не ниже размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы (далее - размеры окладов, ставок).

### **2.3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений**

#### **1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников образования**

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
		3621
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень		3813*
2 квалификационный уровень		4231
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального	6255

	образования	
	при наличии высшего образования	7120
2 квалификационный уровень <i>(педагог дополнительного образования, социальный педагог, педагог-организатор)</i>	при наличии среднего профессионального образования	6547
	при наличии высшего образования	7456
3 квалификационный уровень <i>(педагог-психолог)</i>	при наличии среднего профессионального образования	7170
	при наличии высшего образования	8168
4 квалификационный уровень <i>(учитель, учитель-логопед, учитель-дефектолог, тьютор, педагог-библиотекарь)</i>	при наличии среднего профессионального образования	7847
	при наличии высшего образования	8942

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 <i>(делопроизводитель)</i>	3813
2 квалификационный уровень	4023
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень <i>(лаборант)</i>	4231
2 квалификационный уровень	4650
3 квалификационный уровень <i>(системный администратор)</i>	5109
4 квалификационный уровень	6448
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	4650
2 квалификационный уровень	5109

3 квалификационный уровень	5608
4 квалификационный уровень	6742

### 3. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень ( <i>технический персонал: дворник, сторож, гардеробщик</i> )	3275
2 квалификационный уровень	3433
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	3813
2 квалификационный уровень	4650
3 квалификационный уровень	5109
4 квалификационный уровень	6154

### 4. Должности руководителей структурных подразделений

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений <a href="#"><u>&lt;*&gt;</u></a>	
1 квалификационный уровень ( <i>руководитель центра «Точка роста»</i> )	9302
2 квалификационный уровень	9999
3 квалификационный уровень	10787
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"	
2 квалификационный уровень	4650
3 квалификационный уровень	5109

4 квалификационный уровень	6448
5 квалификационный уровень	7283
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"	
5 квалификационный уровень	7871
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"	
1 квалификационный уровень	8460,00
2 квалификационный уровень	9801,00
3 квалификационный уровень	10554,00

5. Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами

Должность	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Заведующий библиотекой	7871
Художественный руководитель	8057
<b>Специалист по охране труда</b>	<b>4650</b>
Специалист по охране труда II категории	5109
Специалист по охране труда I категории	5608

2.3. Условия установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам образовательных учреждений, подведомственных отделу образования администрации города (далее - учреждения), выше размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (далее - условия) применяются для установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы выше размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

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

2.4. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы определяется по формуле:

$$O = O_{\min} + O_{\min} \times K / 100,$$

где:

О – 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 образовательных учреждений, подведомственных отделу образования администрации города Дивногорска;

К – повышающий коэффициент.

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

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

2.6. Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$$K = K_1 + K_2,$$

где:

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

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

2.9. 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:

$$K_2 = Q_1 / Q_{окл} \times 100\%,$$

где:

$Q_1$  - 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.

$$Q_1 = Q - Q_2 - Q_{стим} - Q_{отпн},$$

где:

$Q$  - общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

$Q_2$  - 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;

$Q_{отпн}$  - 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.

### III. Выплаты компенсационного характера (виды, размер и условия)

3.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

3.2. Выплаты работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются на основании [статьи 147](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

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

3.4. Виды и размеры выплат при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных относятся:

№	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах
---	-----------------------------	--------------------



п/п		к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы<*>
1.	педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому обучающихся, осваивающих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования и нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные учреждения (при наличии соответствующего медицинского заключения)	20
2.	за ненормированный рабочий день (за исключением водителей легковых автомобилей)	15

<\*> Без учета повышающих коэффициентов.

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

#### IV. Выплаты стимулирующего характера

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

4.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их введения регулируются Положением об оплате труда работников, принятого с учетом мнения представительного органа работников.

4.3. Работникам учреждения 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 (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), обеспечения региональной выплаты;

выплаты по итогам работы.

4.4. Работникам МБОУ СОШ № 9 может начисляться выплата за расширение зон обслуживания согласно приложению 1. Согласно ч.1 ст. 60.2, 151 ТК РФ расширение зон обслуживания – это выполнение наряду с основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности, то есть выполнение одноразовой работы (по аналогичной должности, специальности, квалификации). При этом в понятие «расширение зон обслуживания» в целях применения ст. ст. 60.2, 151 ТК РФ входит поручение дополнительной работы по той же должности, работа по которой ставится в зависимость от зон или участков, а не от зон выработки.

Работодатель может поручить работнику выполнение такой дополнительной работы только с его письменного согласия.

4.5. Средства, поступающие от приносящей доход деятельности, направляются учреждением на выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат стимулирующего характера руководителю учреждения и случаев, предусмотренных пунктом 1.5. раздела I настоящего Положения.

4.6. Виды выплат должны отвечать уставным задачам учреждения.

4.7. Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения.

4.8. Распределение средств на осуществление стимулирующих выплат работникам учреждения осуществляется ежеквартально комиссией (рабочей группой) по установлению выплат, образованной учреждением (далее – комиссия). Членами комиссии являются работники учреждения за исключением руководителя и его заместителей. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с Положением о комиссии по распределению стимулирующих выплат, утвержденным приказом учреждения.

4.9. Комиссия при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления учреждения.

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

4.11. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ для работников муниципального общеобразовательного учреждения определяются согласно приложению 2 к настоящему Положению.

4.11. При осуществлении выплат, предусмотренных пунктами 4.10, могут применяться иные критерии оценки результативности и качества труда работников, не предусмотренные приложением 1 к настоящему Положению.

4.12. 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), обеспечения региональной выплаты).

Размер персональных выплат работникам устанавливается согласно приложению 3 к настоящему положению.

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 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», предоставляется региональная выплата.

Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», 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 Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», исчисленного пропорционально отработанному времени, установить региональную выплату, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

Для целей настоящего пункта 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.

Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производятся работникам учреждения, 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, в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Работникам учреждения, месячная заработная плата которых по основному месту работы при полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае, исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом для каждого работника как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае, исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени (в ред. От 19.05.2015 № 83п) с 01.06.2015.

4.13. 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 учреждения;  
достижение высоких результатов в работе за определенный период;  
участие в инновационной деятельности;  
участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер выплат работникам устанавливается согласно приложению 4 к настоящему Положению;

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

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

$$C = C_{1балла} \times B_i,$$

где:

$C$  - размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения в плановом периоде;

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

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

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

где:

$Q_{стим.раб.}$  - фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения в месяц в плановом периоде;

$n$  - количество физических лиц учреждения, подлежащих оценке за отчетный период (год, квартал, месяц), за исключением руководителя учреждения.

$$Q_{стим.раб.} = Q_{зн} - Q_{гар} - Q_{отп},$$

где:

$Q_{зн}$  - фонд оплаты труда работникам учреждения, 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;

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

$Q_{отп}$  - 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 работников учреждения на месяц в плановом периоде.

4.15 При начислении заработной платы в связи с совмещением профессий (должностей), расширением зон обслуживания, увеличением объема работы или исполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, применяется почасовая оплата труда педагогических работников. Размер оплаты для педагогических работников определяется по следующей формуле:

$$C_y = \text{ФОТу} : (4,3 \times \text{Чу})$$

Где  $C_y$  – размер оплаты за 1 час замещения для учителей.

$\text{ФОТу}$  – фонд оплаты труда учителей, включающий оклады (ставки), компенсационные и персональные выплаты без учета районного коэффициента.

4,3 – среднее количество недель в месяце.

$\text{Чу}$  – общее количество учебных часов по тарификации.

## **V. Единовременная материальная помощь**

5.1. Работникам учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться выплата единовременной материальной помощи.

5.2. Единовременная материальная помощь работникам учреждения оказывается по решению руководителя учреждения в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

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

5.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам учреждения производится в течение календарного периода на основании заявления, с приложенными документами и приказа руководителя учреждения с учетом положений настоящего раздела.

## **VI. Оплата труда руководителя и заместителей руководителя**

6.1. Оплата труда заместителей руководителя осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя:

- должностной оклад;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

6.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей, в соответствии с приказом Отдела образования администрации города Дивногорска от 05.11.2014 № 252/1 «Об утверждении Положения об оплате труда руководителей муниципальных образовательных учреждений города Дивногорска, подведомственных отделу образования администрации города Дивногорска».

6.3. Группа по оплате труда руководителя учреждения определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу учреждения, а также иных показателей, учитывающих численность работников учреждения, наличие структурных подразделений, техническое обеспечение учреждения и другие факторы, в соответствии с приложением 5 к настоящему Положению.

6.4. Руководителю учреждения группа по оплате труда руководителей учреждений устанавливается приказом отдела образования администрации города Дивногорска и определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год.

6.5. 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 учреждения и перечнем должностей, профессий работников учреждения, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, согласно приложению 6 к настоящему Положению.

6.6. Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения определяется в соответствии с постановлением администрации города Дивногорска от

16.05.2010 № 119п «Об утверждении Положения о новых системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений города Дивногорска».

6.7. Конкретный размер средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала, используемый при определении размера должностного оклада руководителя, определяется комиссией (рабочей группой) по установлению окладов и стимулирующих выплат, созданной отделом образования администрации города.

6.8. Размеры должностных окладов заместителей руководителей устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже размера должностного оклада руководителя этого учреждения без учета увеличения должностного оклада руководителя учреждения при наличии квалификационной категории.

6.9. Выплаты компенсационного характера руководителю организации, заместителям руководителя, устанавливаются в соответствии с разделом 3 настоящего Положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

6.10. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю учреждения выделяется в бюджетной смете и плане финансово-хозяйственной деятельности организации.

6.11. Объем средств на указанные цели определяется в кратном отношении к размеру должностного оклада руководителю учреждения.

6.12. Предельное количество должностных окладов руководителя учреждения, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, составляет до 20 должностных окладов руководителя учреждения в год с учетом районного коэффициента.

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

6.13. Распределение средств на осуществление стимулирующих выплат руководителю учреждения осуществляется ежеквартально, комиссией (рабочей группой) по установлению выплат, образованной отделом образования администрации города Дивногорска (далее – комиссия).

6.14. Отдел образования администрации города Дивногорска представляет в комиссию аналитическую информацию о показателях деятельности учреждения, в том числе включающую мнение органов самоуправления образовательного учреждения, являющуюся основанием для установления стимулирующих выплат руководителю.

6.14.1. Должностные оклады руководителю, его заместителям устанавливаются с учетом ведения преподавательской (педагогической) деятельности.

Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, может осуществляться как в основное рабочее время, так и за его пределами в

зависимости от ее характера и качества выполнения работы по основной должности.

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

при высшей квалификационной категории – 20%

при первой квалификационной категории – 15%.

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

6.15. Руководитель учреждения имеет право присутствовать на заседании комиссии и давать необходимые пояснения.

6.16. Комиссия может рекомендовать установление стимулирующих выплат и их размер открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Решение комиссии оформляется протоколом. С учетом мнения комиссии отдел образования администрации города издает приказ об установлении стимулирующих выплат.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат отдельно.

6.17. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для заместителей руководителя общеобразовательного учреждения, подведомственного отделу образования администрации города Дивногорска, устанавливаются согласно приложению 7 к настоящему Положению.

6.18. Руководителю, заместителям руководителя учреждения устанавливаются персональные выплаты согласно приложению 8 к настоящему Положению.

6.19. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы заместителям руководителя устанавливаются на срок не более трех месяцев в процентах от должностного оклада. Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается.

6.20. Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается. Персональные выплаты руководителю учреждения устанавливаются по решению отдела образования на срок не более года.

6.21. Размер выплат по итогам работы (учебный год, финансовый год) может выплачиваться заместителям руководителя согласно приложению 9 к настоящему Положению.

6.22. Заместителям руководителя размер стимулирующих выплат устанавливается приказом руководителя соответствующего учреждения.

6.23. Заместителям руководителя может оказываться единовременная материальная помощь по основаниям и в размере, установленным разделом V настоящего Положения.

6.24. Выплата единовременной материальной помощи заместителям руководителя учреждения производится на основании приказа руководителя



учреждения с учетом норм настоящего Положения в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

Приложение 1  
К Положению

### Расширенная зона обязанностей

#### Педагогические работники

№	Расширенная зона обязанностей	Баллы (максимум)
1	Оплата работы председателя Совета ветеранов педагогического труда г. Дивногорска	50
2	Осуществление проектной деятельности по ландшафтному дизайну	50
3	Участие в экспериментальной группе по разработке и реализации методического, социального или образовательного проекта	20
4	Ведение базы «Одаренные дети»	10
5	Ведение и техническое обслуживание школьного сайта	30
6	Составление расписания занятий (техническое исполнение)	50
7	Руководство научно-исследовательской деятельностью обучающихся школы (НОУ «Лотос»)	40
8	Прикладное оснащение школьных мероприятий и оформительская работа	20
9	Руководство профсоюзной организацией педагогических работников	20
10	Наставническая деятельность (за одного)	10
11	Работа с подвозимыми детьми, сопровождение	40
12	Руководство школьным ПСПк	40
13	Руководство ГМО	20
14	Руководство ШМО	10
15	Руководство летней площадкой	50
16	Руководство творческими, разработческими группами, комиссиями	30
17	Руководство ППЭ при проведении итоговой аттестации обучающихся	50
18	Редактирование и подготовка материалов к публикации	30
19	Разработка грантовых проектов, участие, победа	50
20	Ведение финансовой документации, оформление табеля учета рабочего времени	50
21	Курирование направления профориентации	50
22	Организация и проведение мониторинговых и диагностических процедур	50

#### Заместители руководителя

№	Расширенная зона обязанностей	Баллы (максимум)
1	Методическое сопровождение процесса разработки, апробации внедрения инновационных программ, технологий, методов	50
2	Разработка проектов, методических материалов	50
3	Руководство инновационными, разработческими площадками разных уровней	50
4	Руководство ведением баз данных («КИАСУО» и др.)	50
5	Координация расписания занятий и внеурочной деятельности	40
6	Выполнение обязанностей контрактного управляющего	50
7	Организация и проведение мониторинговых и диагностических процедур	50

Учебно-вспомогательный персонал

№	Расширенная зона обязанностей	Баллы (максимум)
1	Техническое исполнение баз данных ( КИАСУО и др.)	40
2	Техническое исполнение оформления контрактов	40
3	Питание (оформление и ведение документации по льготному питанию)	50
4	Сотрудничество с военкоматом	10

Младший технический персонал

№	Расширенная зона обязанностей	Баллы (максимум)
1	Проведение текущего косметического ремонта	20
2	Уход за клумбами школы во время летних каникул	10

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

### МБОУ СОШ № 9

#### Учитель

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждений	Условия		Предельное количество баллов	
	Наименование	Индикатор		
<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
Организация проектной и исследовательской деятельности воспитанников	Участие воспитанников в конференции	Представление результатов на конференциях разного уровня	5	
		Наличие призеров и победителей разного уровня	15	
Организация деятельности школьных спортивных клубов	Участие обучающихся в школьных спортивных клубах	Количество участников не менее 50% от общего числа обучающихся	10	
Обеспечение методического уровня учреждения образовательного процесса	Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими, рабочими группами, комиссиями, ПСПК, аттестационной комиссией, методическими объединениями, профсоюзной организацией)	Обеспечение работы в соответствии с планом	20	
	Участие в работе проектных команд, творческих, рабочих групп, аттестационной комиссии, экспертной комиссии, психолога_социально-педагогического консилиума, наставничество	Постоянное участие в работе комиссии, подготовка отчетной документации (в том числе и протоколов педагогических советов)	10	
Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	Полнота и соответствие Нормативным документам	100%	10	
За расширенную зону обязанностей	Наличие расширенной зоны обязанностей	Приказ директора о выполнении работ, не входящих в должностные обязанности работника и не предусмотренных данным положением	50	
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
Стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу обучающихся	Участие школьников в мероприятиях различного уровня	% обучающихся от общего числа обучающихся	20	
	Качество успеваемости (по итоговым контрольным работам, административным контрольным работам, отметкам за промежуточную аттестацию (год, цикл), контрольным срезам, ГИА)	Сравнивается по принципу «себя относительно себя», с учетом контингента класса	30	
		Участие обучающихся в конкурсах, олимпиадах различного уровня	Количество участников конкурса – не менее 30% от общего числа обучающихся (от общего числа обучающихся)	20
			Количество участников олимпиад – не менее 30% (от общего числа обучающихся)	20
	Участие в конкурсах среди школьных спортивных клубов	Наличие призеров, победителей олимпиад и конкурсов	20	
		Муниципального уровня	10	
		Регионального уровня	20	
Зонального уровня		30		
Кучастие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	Разработка и реализация проектов и программ	Призовое место в конкурсе проектов и программ	20	
		Презентация результатов работы в форме статьи, публичного выступления	10	
Взаимодействие с высшими учебными заведениями и ССУЗами	Участие обучающихся в мероприятиях интеллектуальной и профильной направленности, организуемых вузами и ССУЗами.	Участие пассивное	5	
		Выступление школьников на НПК, организованных вузами и ССУЗами	10	
		Призовое место	15	

За расширенную зону обязанностей	Наличие расширенной зоны обязанностей	Приказ директора о выполнении работ, не входящих в должностные обязанности работника и не предусмотренных данным положением	50
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Включение в деятельность максимального количества обучающихся (через активные формы работы, дифференциацию и индивидуализацию образовательного процесса)	В деятельность включено 100% детей	20
	Выстраивание образовательного процесса с учетом надпредметного содержания (УУД, связь с жизнью)	Используют вне предмета полученные знания, умеют жизненный опыт включить в образовательную деятельность не менее 70% обучающихся	20
Создание коррекционно-развивающей образовательной среды для работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья	Разработка и реализация АОП для каждого ребенка ОВЗ	Реализация АОП с каждым ребенком ОВЗ	2 за каждую практически реализуемую АОП
	Сопровождение детей с ОВЗ	Выполнение рекомендаций ПМПК и ПСПк при организации образовательной деятельности	10
	Включение в общешкольные и внешкольные мероприятия Включенность в школьные спортивные клубы	Количество детей с ОВЗ, включенных в мероприятия различного уровня	5 за каждого ребенка
		Количество детей с ограниченными возможностями здоровья, включенных в школьные спортивные клубы 30-50% от общего количества детей с ОВЗ	10
		Количество детей с ограниченными возможностями здоровья, включенных в школьные спортивные клубы 50-70% от общего количества детей с ОВЗ	15
Количество детей с ограниченными возможностями здоровья, включенных в школьные спортивные клубы от 70% от общего количества детей с ОВЗ	20		
Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения воспитанников	Организация работы службы психолого-педагогического сопровождения воспитанников	Отрицательная динамика возникновения конфликтов в течение отслеживаемого периода (квартал)	10
Повышение эффективности работы по профилактике правонарушений несовершеннолетних	Организация занятости несовершеннолетних, оказавшихся в социально-опасном положении в конфликте с законом	Занятость несовершеннолетних, оказавшихся в социально-опасном положении, в конфликте с законом в образовательных программах дополнительного образования	2 балла за каждого ребенка 10 «*» - было
За расширенную зону обязанностей	Наличие расширенной зоны обязанностей	Приказ директора о выполнении работ, не входящих в должностные обязанности работника и не предусмотренных данным положением	50
<b>Педагог-психолог, социальный педагог</b>			
<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
Сопровождение воспитанников в образовательном процессе	Руководство психолого-социально-педагогическим консилиумом	Работа ПСПк в соответствии с планом	20
	Проведение мероприятий для родителей воспитанников	Проведение одного мероприятия	10
За расширенную зону обязанностей	Наличие расширенной зоны обязанностей	Приказ директора о выполнении работ, не входящих в должностные обязанности работника и не предусмотренных данным положением	50
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению воспитанников	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	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
За расширенную зону обязанностей	Наличие расширенной зоны обязанностей	Приказ директора о выполнении работ, не входящих в должностные обязанности работника и не предусмотренных данным положением	50
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса	Организация работы службы психолого-педагогического сопровождения воспитанников	Отрицательная динамика возникновения конфликтов в течение учебного года	30

психолого-педагогического сопровождения воспитанников			
За расширенную зону обязанностей	Наличие расширенной зоны обязанностей	Приказ директора о выполнении работ, не входящих в должностные обязанности работника и не предусмотренных данным положением	50
<b>Воспитатель</b>			
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Отсутствие самостоятельных уходов воспитанников	Отсутствие поданных заявлений в органы внутренних дел по розыску воспитанников		20
Отсутствие правонарушений, совершенных воспитанниками	Отсутствие воспитанников, состоящих на учете в органах внутренних дел, комиссии по делам несовершеннолетних		20
Привитие коммуникативных норм и правил	Отсутствие случаев нарушения дисциплины		20
За расширенную зону обязанностей	Наличие расширенной зоны обязанностей	Приказ директора о выполнении работ, не входящих в должностные обязанности работника и не предусмотренных данным положением	50
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Достижения воспитанников	Участие в конкурсах, олимпиадах, конференциях разного уровня	% участвующих от общего числа обучающихся	30
		Ведение портфолио воспитанников	30
		Призовое место	20
Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	Отсутствие травм, несчастных случаев, вредных привычек у воспитанников		20
Эффективность работы по созданию коллектива	Социально-психологический климат в коллективе, способствующий мотивации к обучению, эффективному разрешению конфликтов, адекватной самооценке	Высокие показатели обучения воспитанников, отсутствие конфликтов	20
За расширенную зону обязанностей	Наличие расширенной зоны обязанностей	Приказ директора о выполнении работ, не входящих в должностные обязанности работника и не предусмотренных данным положением	50
Выплаты за качество выполняемых работ			
Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	Выстраивание воспитательного процесса в соответствии с программой воспитания коллектива воспитанников	Наличие программы воспитания	30
	Участие в конкурсах профессионального мастерства, использование передового опыта в деятельности	Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, мероприятий, творческих отчетов	20
За расширенную зону обязанностей	Наличие расширенной зоны обязанностей	Приказ директора о выполнении работ, не входящих в должностные обязанности работника и не предусмотренных данным положением	50
<b>Педагог дополнительного образования, педагог-организатор</b>			
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Руководство проектными и творческими группами, методическими объединениями, кафедрами	Руководство объединениями педагогов (ГМО, ШМО, проектными командами, творческими группами, методическими объединениями)	Обеспечение работы в соответствии с планом	20
Ведение профессиональной документации объединений (взрослых и детских), в том числе ШСК, ГМО, ШМО	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100%	20
За расширенную зону обязанностей	Наличие расширенной зоны обязанностей	Приказ директора о выполнении работ, не входящих в должностные обязанности работника и не предусмотренных данным положением	50
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Достижения воспитанников	Участие в конкурсах, олимпиадах, конференциях разного уровня	% участвующих от общего числа обучающихся	20
		Призовое место	20
Организация деятельности детских объединений, организаций	Постоянный состав, создание и реализация социальных проектов, программ	За каждый проект, программу	20
За расширенную зону обязанностей	Наличие расширенной зоны обязанностей	Приказ директора о выполнении работ, не входящих в должностные обязанности работника и не предусмотренных данным положением	50
Выплаты за качество выполняемых работ			
Высокий уровень педагогического мастерства при организации	Участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в	Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих	20

образовательного процесса	своей повседневной деятельности	отчетов	
За расширенную зону обязанностей	Наличие расширенной зоны обязанностей	Приказ директора о выполнении работ, не входящих в должностные обязанности работника и не предусмотренных данным положением	50
<b>Учитель-логопед, учитель-дефектолог</b>			
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Работа в ПСПк учреждения	Участие в работе	Постоянное, без пропусков, участие в одной из комиссий, подготовка отчетной документации по профилю	10
Ведение и организация общественно-полезного труда, производственного труда	Организация общественно-полезного труда	6 часов в неделю	10
		9 часов в неделю	20
Работа с семьями обучающихся, воспитанников	Проведение мероприятий для родителей, семей обучающихся, воспитанников	Проведение одного мероприятия	10
За расширенную зону обязанностей	Наличие расширенной зоны обязанностей	Приказ директора о выполнении работ, не входящих в должностные обязанности работника и не предусмотренных данным положением	50
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Подготовка, участие, победы в различных мероприятиях	Подготовка, участие, победы в различных мероприятиях	Подготовка одного мероприятия	2
		Подготовка детей к участию в одном мероприятии	2
		Участие в одном городском или краевом мероприятии	5
		Призовое место в одном городском или краевом мероприятии	10
Эффективная реализация коррекционной направленности образовательного процесса	Качество успеваемости обучающихся	50%-65%	10
		65%-80%	20
Формирование социального опыта обучающихся, воспитанников	Процент обучающихся, воспитанников из числа выпускников, продолживших обучение или трудоустроившихся	50%-65%	10
		65%-80%	20
	Количество обучающихся, воспитанников, состоящих на внутришкольном учете учреждения или на внутреннем учете в комиссии по делам несовершеннолетних	0-10%	20
За расширенную зону обязанностей	Наличие расширенной зоны обязанностей	Приказ директора о выполнении работ, не входящих в должностные обязанности работника и не предусмотренных данным положением	50
Выплаты за качество выполненных работ			
Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	Разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ	Наличие лицензированной программы	30
		Призовое место в конкурсе проектов и программ	15
		Издание печатной продукции (статей), отражающей результаты работы	20
За расширенную зону обязанностей	Наличие расширенной зоны обязанностей	Приказ директора о выполнении работ, не входящих в должностные обязанности работника и не предусмотренных данным положением	50
<b>Заведующий библиотекой, библиотекарь</b>			
Выплаты за важность выполнения 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 учреждения	Наличие программы развития	20
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Сохранность библиотечного фонда организации	Количество списываемой литературы библиотечного фонда	Менее 20% фонда	30
Осуществление текущего информирования коллектива педагогов и воспитанников	Проведение уроков информационной культуры	1 раз в цикл	20
	Проведение дней информирования	1 раз в цикл	20
За расширенную зону обязанностей	Наличие расширенной зоны обязанностей	Приказ директора о выполнении работ, не входящих в должностные обязанности работника и не предусмотренных данным положением	50
Выплаты за качество выполняемых работ			
Высокий уровень профессионального мастерства	Систематическая работа по повышению педагогического мастерства (курсы, семинары, самообразование), использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов	20

За расширенную зону обязанностей	Наличие расширенной зоны обязанностей	Приказ директора о выполнении работ, не входящих в должностные обязанности работника и не предусмотренных данным положением	50
<b><u>Инспектор по кадрам, делопроизводитель, секретарь-машинистка, секретарь</u></b>			
Выплаты за важность выполнения работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Своевременная подготовка локальных нормативных актов учреждения, финансово-экономических документов	Соответствие нормам действующего законодательства	100%	30
Оформление документов для участия в краевых и федеральных программах, проектах и конкурсах	Соответствие заданным нормам	100%	30
За расширенную зону обязанностей	Наличие расширенной зоны обязанностей	Приказ директора о выполнении работ, не входящих в должностные обязанности работника и не предусмотренных данным положением	50
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Осуществление юридических консультаций для воспитанников и работников организации	Отсутствие конфликтов в учреждении		30
За расширенную зону обязанностей	Наличие расширенной зоны обязанностей	Приказ директора о выполнении работ, не входящих в должностные обязанности работника и не предусмотренных данным положением	50
Выплаты за качество выполненных работ			
Создание в организации единых требований к оформлению документов, системы документооборота	Наличие регламентов по созданию внутренних документов	Соблюдение регламентов	30
За расширенную зону обязанностей	Наличие расширенной зоны обязанностей	Приказ директора о выполнении работ, не входящих в должностные обязанности работника и не предусмотренных данным положением	50
<b><u>Рабочий по обслуживанию и ремонту здания, дворник, лаборант, гардеробщик, сторож, уборщик служебных помещений</u></b>			
Выплаты за важность выполнения работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, правил дорожного движения	Отсутствие замечаний надзорных органов, аварий		30
За расширенную зону обязанностей	Наличие расширенной зоны обязанностей	Приказ директора о выполнении работ, не входящих в должностные обязанности работника и не предусмотренных данным положением	50
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Участие в мероприятиях организации	Проведение праздников для воспитанников	Постоянно	30
Осуществление дополнительных работ	Погрузочно-разгрузочные работы	Постоянно	30
Выплаты за качество выполняемых работ			
Благоустройство территории организации	Зеленая зона, ландшафтный дизайн	Наличие	30
За расширенную зону обязанностей	Наличие расширенной зоны обязанностей	Приказ директора о выполнении работ, не входящих в должностные обязанности работника и не предусмотренных данным положением	50

### Размер персональных выплат работникам образовательного учреждения

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1.	за опыт работы в занимаемой должности: <*>	
1.1.	от 1 года до 5 лет:	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <*>	15%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <*>	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный»<*>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный». <*>	20%
1.2.	от 5 лет до 10 лет:	15%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <*>	25%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <*>	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <*>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <*>	30%
	свыше 10 лет	25%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <*>	35%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <*>	40%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный». <*>	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <*>	40%
2	за сложность, напряженность и особый режим работы:	
	проверка письменных работ (пропорционально нагрузке):	
	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 классное руководство «*****»	5000 рублей
2.4.	за заведование элементами инфраструктуры:<*****>	
	кабинетами, лабораториями,	10%



	учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами, библиотекой	20%
3	специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с муниципальными образовательными учреждениями либо продолжающим работу в образовательном учреждении. 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 учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

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

<\*\*\*\*> Вознаграждение выплачивается педагогическим работникам общеобразовательного учреждения.

Размер выплаты педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя определяется исходя из расчета 2700,0 рубля в месяц за выполнение функций классного руководителя с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для образовательных учреждений в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

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

««\*\*\*\*\*» Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам государственных и муниципальных общеобразовательных организаций (но не более 2 выплат ежемесячного денежного вознаграждения 1 педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2 и более классах) составляет 5000 рублей».

### Размер выплат по итогам работы работникам образовательного учреждения

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждений	Условия		Предельное количество баллов
	Наименование	Индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	В освоении выделенных бюджетных средств	90% объема выделенных средств	25
		95% объема выделенных средств	50
Объем ввода законченных ремонтных объектов	Текущий ремонт	Выполнен в срок, в полном объеме	25
	Капитальный ремонт		50
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Применение нестандартных методов работы		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

**Объемные показатели, характеризующие работу организации, а также иные показатели, учитывающие численность работников организации, наличие структурных подразделений, техническое обеспечение учреждения и другие факторы**

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

численность работников учреждения;

количество обучающихся (детей);

показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

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

Группа по оплате труда руководителей учреждений определяется исходя из следующей суммы баллов:

N п/п	Тип (вид) учреждения	Группы по оплате труда руководителей учреждений (по сумме баллов)			
		I группа	II группа	III группа	IV группа
1.	Общеобразовательные учреждения	свыше 500	от 351 до 500	от 201 до 350	до 200

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

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

При этом контингент обучающихся (детей) учреждений определяется:

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

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

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

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

6. Учреждения дополнительного образования относятся к группам по оплате труда руководителей в зависимости от показателей, установленных

пунктом 7 настоящего приложения, но не ниже II группы по оплате труда руководителей.

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

Показатели	Условия	Количество баллов
1	2	3
1. Количество обучающихся в учреждении	За каждого обучающегося	0,3
2. Количество обучающихся в организациях дополнительного образования:		
в многопрофильных	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
в однопрофильных: клубах (центрах, станциях) юных туристов, натуралистов; организациях дополнительного образования спортивной направленности, оздоровительных лагерях всех видов	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
3. Количество лицензированных программ	За каждую программу	0,5
4. Количество работников в учреждении	дополнительно за каждого работника, имеющего:	
	первую квалификационную категорию	0,5
	Высшую квалификационную категорию	1
	Ученую степень	1,5
5. Наличие филиалов организации с количеством обучающихся (детей)	За каждое указанное структурное подразделение	
	До 100 человек	20
	От 100 до 200 человек	30
	Свыше 200 человек	50
6. Наличие оборудованных 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 (в зависимости от их состояния и степени использования)	За каждый класс	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, без отдыха)	Находящихся на балансе учреждения	30
11.	При наличии договорных отношений	15
12. Наличие учебно-опытных участков, парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц, специализированных учебных мастерских, цехов	За каждый вид	50
13. Наличие собственных котельной, очистных и других сооружений	За каждый вид	10
14. Наличие обучающихся (воспитанников) в учреждениях, посещающих бесплатные секции,	За каждого обучающегося	0,5

кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	(воспитанника)	
15. Наличие в учреждениях (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	1
16. Наличие в учебных заведениях библиотеки с читальным залом	На 15 мест (не менее)	15
17. Количество разработанных методических пособий за календарный год	За каждое методическое пособие	10
18. Учреждения производственного обучения (практики) обучающихся в организациях отрасли	За каждые 5 договоров	5

9. Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала, используемое при определении размера должностного оклада руководителя учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждений определяется в следующем размере с 01.01.2017:

Группа	I группа	II группа	III группа	IV группа
Количество средних окладов	2,0-2,5	1,6-1,9	1,3-1,5	1,0-1,2

Приложение 6  
к Положению

**Перечень  
должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному  
персоналу по виду экономической деятельности**

Типы и виды учреждений	Должности, работников учреждений
1.1. Общеобразовательные учреждения (начального общего, основного общего, среднего общего образования)	учитель

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

Должность	Критерии оценки результативности и качества деятельности организаций	Условия		Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Заместитель руководителя	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Создание комфортных условий для участников образовательных отношений	Обеспечение безопасных и комфортных условий для участников образовательного процесса в учреждении, обеспечение стабильной охраны труда и техники безопасности, выполнение муниципального задания	отсутствие предписаний надзорных органов	5%
			отсутствие травм, несчастных случаев	5%
			Отсутствие обоснованных жалоб потребителей услуг	5%
		подготовка локальных, нормативных актов организации, исходящей документации, отчетной документации	соответствие локальных нормативных актов организации нормам действующего законодательства, своевременно и качественное предоставление отчетной документации	5%
		отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	0	5%
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Обеспечение развития учреждения и	Ведение экспериментальной работы	Наличие статуса базовой площадки	10%	

эффективность организации образовательного процесса	Профилактика правонарушений и безнадзорности обучающихся	Отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	3%
	Организация участия педагогов, обучающихся в региональных, межрегиональных, всероссийских, международных конкурсах, мероприятиях	Участие; наличие призового места на следующих уровнях	
		муниципальном	2%
		Краевом, региональном	3%
		межрегиональном	5%
		всероссийском, международном	10%
	Результаты ГИА	Отсутствие выпускников 9, 11 классов, не получивших аттестаты	5%
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
Результативность деятельности учреждения и заместителя директора	Наличие дисциплины и самостоятельности в принятии решений	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны учредителя	5%
		Своевременное и достоверное предоставление информации в вышестоящие органы	5%
	Включенность в рейтинг по итогам оценки деятельности учреждения	Наличие свидетельства высокого признания качества деятельности организации	20%
	доля педагогических работников первой и высшей квалификационной категории	не менее 50%	5%
	Инновационная деятельность учреждения	Наличие инновационных проектов регионального, всероссийского и международного уровней	15%

			Наличие инновационных проектов с грантовой поддержкой	20%
--	--	--	---	-----

<\*> Без учета повышающих коэффициентов.

Приложение 8  
к Положению

### 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, эффективную и оперативную работу в специализированных учреждениях по ведению бухгалтерского учета	60%
	за результативное руководство структурными подразделениями в целях их стабильной и эффективной работы в учреждениях по обеспечению жизнедеятельности муниципальных образовательных учреждений	60%
	за работу по развитию семейных форм воспитания в центрах развития семейных форм воспитания	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).

**Размер выплат по итогам работы (учебный год, финансовый год)  
заместителям руководителя**

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), % $\leq^*$
	наименование	индикатор	
Организация участия работников обучающихся в конкурсах, мероприятиях	Наличие призового места	международные	150%
		федеральные	100%
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	Учреждение принято надзорными органами	без замечаний	100%
Организация и проведение важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	международные	100%
		федеральные	90%
		межрегиональные	80%
		региональные	70%
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	реализация проектов	100%