

СОГЛАСОВАНО
Руководитель МКУ «Управление
образования Енисейского района»
Е.К. Бурюкина
(личная подпись) (инициалы, фамилия)
« 01 » сентября 2023 г.

4
УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ Подтесовская
СОШ № 46
В.К. Павина
(личная подпись) (инициалы, фамилия)
« 01 » сентября 2023 г.

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
профсоюзной организации
С.Ф. Урбан
(личная подпись) (инициалы, фамилия)
« 01 » сентября 2023 г.

Положение
об оплате труда работников

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Подтесовская средняя общеобразовательная школа № 46 имени
В.П. Астафьева»

1. Общие положения

1.1 Настоящее положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Подтесовская средняя общеобразовательная школа № 46 имени В.П.Астафьева» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений", с решением Енисейского районного Совета депутатов от 09.02.2017г № 10-137р (редакция 22.12.2020 № 5-33р) «О системах оплаты труда работников муниципальных учреждений Енисейского района» и регулирует порядок, условия оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Подтесовская средняя общеобразовательная школа № 46 имени В.П.Астафьева»

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), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера для работников Учреждения, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

1.4. Система оплаты труда устанавливается с учетом:

- а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- в) государственных гарантий по оплате труда;
- г) примерных положений об оплате труда работников учреждений по ведомственной принадлежности с учетом видов экономической деятельности;
- д) рекомендаций районной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- е) мнения представительного органа работников.

1.5. Заработная плата работников Учреждения увеличивается (индексируется) с учетом уровня потребительских цен на товары и услуги. Размеры и сроки индексации устанавливаются решением Енисейского районного Совета депутатов о бюджете.

2. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставки заработной платы конкретным работникам устанавливаются руководителем ОУ 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), определенных в коллективном договоре, соглашениях, локальных нормативных актах.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), определяемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы (далее - минимальные размеры окладов).

2.3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставки заработной платы работников Учреждения устанавливаются в соответствии с *приложением № 1* к настоящему Положению.

2.4 Размеры окладов (должностных окладов), педагогическим работникам Учреждения могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в соответствии с *приложением № 2* к настоящему Положению.

3. Выплаты компенсационного характера (виды, размер и условия)

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

Утвержденный перечень должностей (профессий) и конкретные размеры компенсационных выплат работникам, занимающим данные должности:

Должность работника	% доплаты
Учитель химии	12%
Учитель информатики	12%
Старший повар, повар	12%
Учитель (за индивидуальное обучение на дому ребёнка-инвалида)	20%
Водитель	12%
Подсобный рабочий кухни	12%
Лаборант	12%
Уборщик служебных помещений	12%
Кладовщик	12%
Завхоз	12%

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями-30%;

- процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях - до 50%.

- выплаты за работу в 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).

- работникам учреждений, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

-работникам учреждений, привлекавшимся к сверхурочной работе, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации;

-при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится доплата, размер которой определяется по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 151 Трудового кодекса РФ).

3.2.Виды и размеры компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются без учета повышающего коэффициента в соответствии с *приложением № 3* к настоящему Положению

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

4. Выплаты стимулирующего характера

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

а) выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

б) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

в) выплаты за качество выполняемых работ;

г) персональные выплаты;

д) выплаты по итогам работы.

е) выплата в размере 10% за присвоение звания «Почетный работник образования Енисейского района» (Решение Енисейского районного совета депутатов от 10.10.2013года № 30- 387 р «Об утверждении Положения о звании «Почетный работник образования Енисейского района»)

4.2. Персональные выплаты устанавливаются с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты, установленной пунктом 4.11 настоящей статьи.

Размер персональных выплат устанавливается к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы без учета повышающих коэффициентов в соответствии с *приложением № 4* к настоящему положению.

4.3. При выплатах по итогам работы учитывается:

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 по итогам работы работникам Учреждения устанавливается в соответствии с *приложением № 5* к настоящему Положению.

Максимальным размером выплаты по итогам работы не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

4.4. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников за качественные результаты труда, а также поощрение за выполненную работу. Размер выплат стимулирующего характера конкретного работника устанавливается с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты.

Положение о комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения и ее состав утверждаются приказом руководителя Учреждения. При этом в состав комиссии должен быть включен представитель профсоюзного комитета Учреждения.

Решение о назначении выплаты работникам оформляется приказом руководителя и доводится до сведения коллектива.

4.5. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю определяется в соответствии с муниципальными правовыми актами из фонда оплаты труда Учреждения.

4.6. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливается в абсолютном размере без учета фактически отработанного времени.

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

При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат) Учреждения применяется балльная оценка.

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

$$C = C_1 \text{ балла} \times B_i,$$

где:

C – размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения 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 учреждения и

филиала, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период.

$$C_1 \text{ балла} = Q_{\text{стим. раб.}} / \sum_{i=1} B_i,$$

где:

$Q_{\text{стим. раб.}}$ – 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.

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

где:

$Q_{\text{зн}}$ - 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 муниципальном задании, на месяц в плановом периоде;

$Q_{\text{гар}}$ - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по муниципальному заданию, 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);

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

Определение количества баллов, устанавливаемых для работников Учреждения за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ осуществляется в соответствии с *приложением № 6* к настоящему Положению.

4.8. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя Учреждения с учетом критериев оценки результативности и качества труда работника. Критерии оценки результативности и качества труда работника не учитываются при выплате стимулирующих выплат, в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты, установленной пунктом 4.11 настоящей статьи.

4.9. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и направленных в установленном порядке на оплату труда работников.

4.10. 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 (минимального размера оплаты труда), в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), и величиной заработной платы конкретного работника учреждения и филиалов за соответствующий период времени.

Работникам учреждения, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда),

исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом для каждого работника как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском

крае (минимальным размером оплаты труда), исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

4.11. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) ниже размера заработной платы, установленного настоящим пунктом, предоставляется региональная выплата.

Для целей расчета региональной выплаты размер заработной платы составляет 29236,00 рублей.

Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, 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 настоящим пунктом, исчисленного пропорционально отработанного времени, установить региональную выплату, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

Для целей настоящего пункта, при расчете региональной доплаты 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.

5. Единовременная материальная помощь

5.1. Работникам Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется 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 раздела.

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

5.5. Специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившими в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с образовательными учреждениями Енисейского района единовременно выплачивать на хозяйственное обзаведение в размере трех

должностных окладов согласно Порядку единовременной выплаты на хозяйственное обзаведение специалистам, прибывшим на работу в муниципальные бюджетные

образовательные учреждения Енисейского района, утвержденного постановлением администрации Енисейского района от 08.11.2016 г. № 631-п.

6. Условия оплаты труда руководителя.

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

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

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений, формируемой за счёт всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учёта заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) устанавливается постановлением администрации Енисейского района в примерных положениях об оплате труда в кратности до 8.

6.2. Размер должностного оклада руководителя Учреждения устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада) работников возглавляемого им Учреждения с учетом отнесения Учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждений в соответствии с Приложением № 3 к примерному положению об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Енисейского района.

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 № 4 примерному положению об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Енисейского района. Группа по оплате труда руководителей учреждений устанавливается не реже 1 раза в год в срок до 1 октября года, предшествующего планируемому, нормативным правовым актом МКУ «Управление образования Енисейского района» и определяется в соответствии со значениями объемных показателей.

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

6.4. Руководителю Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за управление информацией;
- выплаты за управление кадрами;
- выплаты за управление ресурсами;
- выплаты за управление процессами
- выплаты за управление результатами
- персональные выплаты;
- выплаты по итогам работы;

выплата в размере 10% за присвоение звания «Почетный работник образования Енисейского района» (Решение Енисейского районного совета депутатов от 10.10.2013 года № 30-387 р «Об утверждении Положения о звании «Почетный работник образования Енисейского района»)

6.5. Распределение средств на осуществление стимулирующих выплат руководителю Учреждения осуществляется ежемесячно комиссией (рабочей группой) по установлению

выплат, образованной МКУ «Управление образования Енисейского района» (далее – Комиссия).

6.6. Комиссия принимает решение об установлении стимулирующих выплат и их размере открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов

комиссии. Решение комиссии оформляется протоколом. На основании протокола комиссии МКУ «Управление образования Енисейского района» издает приказ об установлении стимулирующих выплат руководителям.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат отдельно.

6.7. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для руководителя Учреждения устанавливаются согласно **приложению № 7** к настоящему Положению.

7. Условия оплаты труда заместителей руководителя, заведующих структурным подразделением

7.1. Оплата труда заместителей руководителя и заведующих структурным подразделением осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя:

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

7.2. Размеры должностных окладов заместителям руководителя устанавливаются руководителем Учреждения на 30 процентов ниже размеров должностного оклада руководителя.

7.3. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя и заведующим структурным подразделением устанавливаются трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

7.4. Заместителям руководителя и заведующим структурным подразделением в пределах объема средств, выделенного в плане финансово – хозяйственной деятельности Учреждения на выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за управление информацией;
- выплаты за управление кадрами;
- выплаты за управление ресурсами;
- выплаты за управление процессами
- выплаты за управление результатами - персональные выплаты;
- выплаты по итогам работы;
- выплата в размере 10% за присвоение звания « Почетный работник образования Енисейского района» (Решение Енисейского районного совета депутатов от 10.10.2013года № 30- 387 р «Об утверждении Положения о звании « Почетный работник образования Енисейского района»).

7.5. Размер и условия осуществления выплат стимулирующего характера, критерии оценки результативности и качества деятельности заместителей руководителя и заведующих структурным подразделением определяются согласно **приложению № 7** к настоящему Положению.

7.6. Виды и размер персональных выплат руководителю, заместителям руководителя и заведующим структурным подразделением определяется согласно **приложению № 8** к настоящему Положению.

7.7. При выплатах по итогам работы учитываются:

- организация участия работников, обучающихся в конкурсах, в мероприятиях;
- подготовка образовательного учреждения к новому учебному году;
- участие в инновационной деятельности;
- организация и проведение важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы руководителю, заместителям руководителя и заведующим структурным подразделением определяется согласно *приложению № 9* к настоящему положению.

7.8. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, заместителям руководителя и заведующим структурным подразделением устанавливаются сроком на один месяц в процентах от должностного оклада.

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

7.10. Заместителям руководителя и заведующим структурным подразделением сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом руководителя Учреждения.

7.11. Заместителям руководителя и заведующим структурным подразделением может оказываться единовременная материальная помощь с учетом положений раздела 5 настоящего Положения.

8. Порядок начисления заработной платы при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором

8.1. Оплата труда педагогическим работникам.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в Учреждении, применяется почасовая оплата труда педагогических работников.

Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников учреждения применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников;

- за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

Размер оплаты за один час для учителей определяется по следующей формуле:

$C_u = \text{ФОТ}_u / 4,3 * Ч_u$, где

C_u – размер оплаты за один час работы для учителей;

ФОТ_u – средний месячный фонд оплаты труда учителей, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты;

$Ч_u$ – общее количество часов учителей в неделю в соответствии с тарификацией.

Размер оплаты за один час для педагогических работников (за исключением учителей) определяется отдельно:

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 20 часов в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 24 часа в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 25 часов в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 30 часов в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 36 часов в неделю;

(т.е. педагогические работники 30 часов в неделю и т.д.), по следующей формуле:

$Сп = ФОТп / 4,3 * Чп$, где

Сп – размер оплаты за один час работы для иных педагогических работников;

ФОТп – средний месячный фонд оплаты труда конкретной группы педагогических работников, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты;

Чп – общее количество часов конкретной группы педагогических работников в неделю.

8.2. Оплата труда иным работникам.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в одно и то же рабочее время, работнику производится доплата.

Размер доплаты за один рабочий день для иных работников определяется по следующей формуле:

$Ср = ФОТр / Чр / 310$, где

Ср – размер оплаты за один день работы для иных работников;

ФОТр – годовой фонд оплаты труда работников по соответствующей должности, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты в соответствии со штатным расписанием;

Чр – общее количество ставок работников соответствующей должности в соответствии со штатным расписанием.

9. Заключительное положение

9.1. Настоящее Положение вводится в действие с момента подписания.

Приложение № 1
к положению об оплате труда муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
Подтесовская СОШ № 46

**Минимальные размеры окладов (должностных окладов),
ставок заработной платы работников учреждений и филиалов**

1. Профессиональная квалификационная группа
должностей работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития
Российской Федерации от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных
квалификационных групп должностей работников образования»

Квалификационные уровни	Наименование должностей		Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников			
1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	при наличии среднего профессионального образования	6649,0
		при наличии высшего профессионального образования	7569,0
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог	при наличии среднего профессионального образования	6959,0
		при наличии высшего профессионального образования	7926,0
3 квалификационный уровень	Воспитатель; воспитатель ГПД; методист; педагог-психолог;	при наличии среднего профессионального образования	7623,0
		при наличии высшего профессионального образования	8683,0

4 квалификационный уровень	Педагог-библиотекарь; преподаватель-организатор основ	при наличии среднего профессионального	8341,0
----------------------------	---	--	--------

	безопасности жизнедеятельности; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед), советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	образования	
		при наличии высшего профессионального образования	9505,0
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений			
1 квалификационный уровень	Заведующий структурным подразделением		9888,0
2 квалификационный уровень	Заведующий обособленным структурным подразделением		10629,0

2. Профессиональные квалификационные группы
«Общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»,
утвержденные приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.05.2008 г. №
247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных
должностей руководителей, специалистов и служащих»

Квалификационные уровни	Наименование должностей	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель; делопроизводитель-секретарь; секретарь	4053,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	лаборант; секретарь руководителя; техник; техник-программист	4498,0
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством; техник II категории; техник-программист II категории	4943,0
3 квалификационный уровень	заведующий производством (шеф-повар); техник-программист I категории	5431,0
4 квалификационный уровень	Механик	6854,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Документовед; инженер по охране труда; инженер по ремонту; инженер-программист (программист); специалист по кадрам; экономист по договорной и претензионной работе;	4943,0

4 квалификационный уровень	Ведущий инженер-технолог (технолог); ведущий специалист по кадрам	7167,0
----------------------------	--	--------

3. Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии,
утвержденные приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 31.08.2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»

Профессиональная квалификационная группа «должности культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»		
Библиотекарь	при наличии среднего профессионального образования	5431,0
	при наличии высшего профессионального образования	6854,0

4. Профессиональные квалификационные группы «Общепрофессиональных профессий рабочих»,
утвержденные приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»

Квалификационные уровни	Наименование должностей	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (4 разряда по ТС); повар (4, 5 разряда по ТС);	4053,0
2 квалификационный уровень	повар (6 разряда по ТС);	4943,0
4 квалификационный уровень	водитель автобуса (занятые перевозкой обучающихся (детей, воспитанников))	6542,0

5. Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами

Должность	МИНИМАЛЬНЫЙ РАЗМЕР ОКЛАДА (ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА), РУБ.
Заведующий библиотекой	8367,0

Приложение №2
к положению об оплате труда
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
Подтесовская СОШ № 46

Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам Учреждения и Филиалов могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы

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%

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.

Расчет повышающего коэффициента (K_2) осуществляется следующим образом:

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат $< 15\%$, то $K_2 = 0\%$,

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат $> 15\%$, то коэффициент рассчитывается по формуле:

$$K_2 = Q_1 / Q_{\text{окл}} \times 100\%,$$

где:

Q_1 – фонд оплаты труда педагогических работников, рассчитанный для установления повышающих коэффициентов;

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

$$Q_1 = Q - Q_2 - Q_{\text{стим}} - Q_{\text{отп}},$$

где:

Q – общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

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

Q_{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.».

Приложение № 3
к положению об оплате труда
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
Подтесовская СОШ № 46

**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 учреждениях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (отделениях, классах, группах) (кроме медицинских работников) <***>	20
2	руководителям образовательных учреждений, имеющих отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников) нуждающихся в длительном лечении	15
3	за работу в центрах психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, психолого-медико-педагогических комиссиях, логопедических пунктах	20
4	педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому обучающихся, осваивающих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования и нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные учреждения (при наличии соответствующего медицинского заключения), за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях	20
5	за ненормированный рабочий день	15

<*> 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 № 4
к положению об оплате труда
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Подтесовская средняя
общеобразовательная школа
№ 46 имени В.П.Астафьева»

Размер персональных выплат работникам Учреждения

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Размер к окладу (должностному окладу), ставке зарыботной 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 и 5000,0 рублей
2.3	за заведование элементами инфраструктуры:<*****>:	
	кабинетами, лабораториями	10%
	учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами	20%
2.4	шеф-поварам за контроль качества поставляемых продуктов при организации питания	20%
3	молодым специалистам (специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с муниципальными бюджетными и казенными образовательными учреждениями либо продолжающим работу в образовательном учреждении). Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения	20%

<*> 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 учреждений.

Размер выплаты педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя, куратора определяется исходя из расчета 2 700,0 и 5000,0 рублей в месяц за выполнение функций классного руководителя, куратора в классе (группе) 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 минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, без учета нагрузки.

Приложение № 5
к положению об оплате труда
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения

Подтесовская СОШ № 46

Размер выплат по итогам работы работникам Учреждения

Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия		Предельное количество баллов
	наименование	индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств	25
		95% выделенного объема средств	50
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Применение нестандартных методов работы	х	30
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения	Задание выполнено	в срок, в полном объеме	10 (за одно мероприятие)
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	Оценка результатов работы работников учреждения	наличие динамики в результатах	10
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	участие	10
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	участие	10 (за одно мероприятие)

Выплаты стимулирующего характера

Критерии	Условия (показатели)		Конкретный размер
	Наименование	Индикатор	
ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ РАБОТНИКИ (учитель, педагог-психолог, социальный педагог, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, методист, инструктор по физической культуре, учитель-логопед, учитель-дефектолог)			
Выплаты за качество выполняемой работы			
Успешность учебной работы	Качество обученности по итогам оценочного периода согласно нормативным актам ОУ	<p>Качество обученности (по результатам ККР (за каждый предмет в отдельности), ОГЭ, ЕГЭ): способ фиксации – отметка</p> <p>Качество участия в школьной спортивной лиге (1 общекомандное место в районе по итогам учебного года).</p>	<p>На год: Высокий уровень (выше показателя по муниципальному образованию – 10 баллов, по краю- 20 баллов, по РФ – 30 баллов. Средний уровень (на уровне среднего показателя по краю – 10 баллов, по РФ – 20 баллов.) За лучший результат ЕГЭ (80-89 баллов) – 10 баллов (за каждого учащегося); (90-100 баллов – 20 баллов за каждого учащегося)</p> <p>20 баллов учителю физической культуры, чьи дети по возрасту участвовали в соревнованиях ШСЛ</p>
Организация коррекционных действий	Индивидуальное сопровождение учащихся, испытывающих трудности в обучении	Отслеживание движения учащегося в соответствии с программой, положительная динамика результативности (1 раз в месяц).	5 баллов за каждого

Результаты деятельности одарённых детей в образовательном процессе	Результаты участия в олимпиадах, конкурсах, конференциях, турнирах, проектах и т.д.	Наличие победителей, призёров, финалистов, дипломантов: Уровень ОУ(только для начальной школы)	1 место – 15 баллов 2 место – 10 баллов 3 место – 5 баллов
		Уровень муниципалитета: (очное участие)	1м – 20 баллов 2м – 15баллов 3м - 10 баллов В случае участия в олимпиаде балл ставится за каждого ученика. В остальных случаях-за группу. Участие (для начальной школы) – 5баллов
		Уровень региона, межмуниципальный (очное участие)	Победитель, призёр – 50 баллов Участник – 20 баллов
		Дистанционное участие	Победитель, призёр – 30 баллов Участник – 10 баллов В случае участия в олимпиаде балл ставится за каждого ученика. В остальных случаях-за группу.
		Уровень России (очное участие)	Победитель, призёр – 30 баллов (за каждого ученика) Участник – 10 баллов (за каждого ученика)
		Уровень России (заочное участие)	Победитель – 20баллов
Международный уровень (очное участие)	Победитель, призёр – 30 баллов (за каждого ученика) Участник – 10 баллов (за каждого ученика) В случае участия в олимпиаде балл ставится за каждого ученика. В остальных случаях-за группу.		

За победителей ВСОШ на учебный год устанавливается доплата:

муниципальный этап – 10 б за каждого победителя

региональный этап - 20 баллов за каждого победителя

всероссийский этап – 30 баллов за каждого победителя

<p>Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса</p>	<p>Предъявление опыта организации образовательного процесса за пределами ОУ</p>	<p>Участие в конкурсах профессионального мастерства, очное): Призёр Уровни: 2. Район 3. Регион 4. Россия</p> <p>Победитель Уровни: 5. Район 6. Регион 7. России</p>	<p>5 баллов 10 баллов 15 баллов</p> <p>10 баллов 15 баллов 20 баллов</p>
	<p>Обобщение и/ или тиражирование педагогического опыта</p>	<p>Наличие методических публикаций в изданиях (за 1 публикацию) по темам, актуальным для развития МБОУ Подтесовской СОШ № 46 и соответствующим цели развития ОУ Уровни • Район • Регион • Россия</p> <p>Проведение мастер-классов, открытых уроков, выступления по предъявлению своего опыта и результатов (если мероприятие не проводится в рамках аттестации педагога) Уровни • ОУ • Район • Регион • Россия</p> <p>Проведение семинаров Уровни • ОУ • Район • Регион • Россия</p>	<p>20 баллов 25 баллов 30 баллов</p> <p>10 баллов 15 баллов 20 баллов 30 баллов</p> <p>5 баллов</p>

			10 баллов 15 баллов 20 баллов
	Наставничество молодых педагогов	Отслеживание движения молодого педагога в соответствии с программой его профессионального роста, положительная динамика результативности (1 раз в месяц).	20 баллов
	Проведение курсов и тренингов для одаренных детей и их педагогов (педагог-психолог, социальный педагог)	Одно проводимое занятие	10 баллов (за одно занятие)
Выстраивание образовательного процесса в соответствии с программой надпредметного содержания	Проведение предметных недель, внеклассной работы по предмету	Отчет о проведенных мероприятиях, проектах (включая фотографии, отзывы учащихся и другие материалы).	Организация и проведение -5 баллов Проведение – 10 баллов
	Организация и проведение интеллектуальных творческих игр, компетентностных олимпиад, модулей внеурочной деятельности (в том числе в сетевом взаимодействии с другими ОУ)	Отчет о проведенных мероприятиях, проектах (включая фотографии, отзывы учащихся и другие материалы).	Организация и проведение – 10 баллов (за одно мероприятие) Проведение - 5 баллов (за одно мероприятие)
I. Выплаты за интенсивность выполняемой работы			
Критерии	Условия (показатели)		Конкретный размер
	Наименование	Индикатор	
Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями, инновационными площадками, ФСК и т.д)	Обеспечение результативности работы в соответствии с планом работы проектных команд, творческих групп, методических объединений) (ежемесячно)	Руководитель ШМО, РМО - 10 баллов Руководитель инновационной площадки – 20 баллов Руководитель ПК школы (по факту работы, на основании отчёта, ходатайств) – 10 баллов Руководитель проектной команды, творческой группы, ФСК (по факту работы, на основании отчёта, ходатайств) – 10 баллов
	Участие в работе совещаний, конференций, экспертных, аттестационных комиссий различного	Постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации	10 баллов
		Разовое участие	5 баллов

	уровня, сборов по основам военной службы и т.д. Подготовка информации для военкомата.		
--	--	--	--

Работа с сайтом, электронными журналами, дневниками, базами данных	Наличие постоянно функционирующих электронных систем: сайта, электронных дневников, журналов, баз данных.	Своевременность обновления, отсутствие замечаний со стороны администрации, заинтересованных лиц (родителей, общественности и др.) (ежемесячно) соответствие закону «Об образовании в РФ».	5 баллов за одну базу
Работа с семьями обучающихся	Проведение совместных мероприятий, разработка и реализация проектов и т.д.	Отчет о проведенных мероприятиях, проектах (включая фотографии, отзывы учащихся и другие материалы).	20 баллов за одно мероприятие, проект и т.д.
Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению обучающихся	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	За участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	5 баллов за один проект, программу
		Призовое место в конкурсе проектов и программ, получение гранта	10 баллов за один проект, программу
Сохранность библиотечного фонда (педагог-библиотекарь)	Количество списываемой литературы библиотечного фонда	Менее 20% фонда	10 баллов
Осуществление текущего информирования коллектива педагогов и обучающихся (педагог-библиотекарь)	Проведение уроков информационной культуры	1 раз в месяц	5 баллов
	Проведение дней информирования	1 раз в месяц	5 баллов
Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с воспитанниками, обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися	10

<p>выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в отношении них, законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на воспитанников, обучающихся.</p>			
<p>II. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</p>			
<p>Сопровождение обучающихся в образовательном процессе</p>	<p>Руководство медико-психолого-педагогическим консилиумом (МППК)</p>	<p>Работа МППК в соответствии с планом (ежемесячно)</p>	<p>10 баллов</p>
	<p>Проведение мероприятий для родителей обучающихся (кроме классных руководителей)</p>	<p>Проведение одного мероприятия</p>	<p>5 баллов за одно мероприятие</p>
	<p>Наличие у одаренного ребенка индивидуальной программы достижений</p>	<p>Отслеживание движения учащегося в соответствии с программой, положительная динамика результативности (1 раз в четверть)</p>	<p>5 баллов (за одного учащегося)</p>
	<p>Психолого-педагогическое сопровождение углубленного обучения, предпрофильной подготовки и профильного обучения (для педагогов-психологов)</p>	<p>Отчет о проведенных мероприятиях</p>	<p>5 баллов за одно мероприятие</p>
<p>Сохранность контингента</p>	<p>Наполняемость групп не ниже 90%</p>	<p>Проверка наполняемости</p>	<p>5 баллов</p>

обучающихся (для педагогов дополнительного образования, инструкторов по физической культуре)		объединений дополнительного образования, спортивных секций (1 раз в четверть)	
Создание системы работы по повышению мотивации обучающихся к чтению (педагог-библиотекарь)	Количество обучающихся и работников учреждения, пользующихся фондом библиотеки	Более 80%	5 баллов
Совершенствование информационно-библиотечной системы учреждения (педагог-библиотекарь)	Создание программы развития информационно-библиографического пространства учреждения	Наличие программы развития (1 раз в год, в начале учебного года)	10 баллов
Работа с обучающимися, родителями (педагог-библиотекарь)	Проведение внеклассных мероприятий	Проведение одного мероприятия	5 баллов

УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНЫЙ ПЕРСОНАЛ (секретарь-делопроизводитель, специалист по кадрам, лаборант, диспетчер образовательного учреждения, библиотекарь)			
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий (КИАСУО)	Ведение баз автоматизированного сбора информации	Отсутствие замечаний по ведению баз автоматизированного сбора информации (ежемесячно)	10 баллов (за одну базу)
Ведение документации учреждения	Полнота и соответствие нормативным и регламентирующим работу актам	Отсутствие замечаний администрации учреждения, контролирующих или надзорных органов (ежемесячно)	10 баллов
Своевременная подготовка локальных нормативных актов	Полнота и соответствие нормативным и регламентирующим работу актам	100% соответствие нормам действующего законодательства (ежемесячно)	10 баллов

учреждения, финансово-экономических документов			
Оформление документов для участия в краевых и федеральных программах, проектах, конкурсах	Соответствие заданным нормам	100% (по факту)	5 баллов
Обработка и предоставление дополнительной информации	Наличие замечаний	0	5 баллов
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Оперативность	Выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества	Постоянно	5 баллов
Подготовка и обслуживание работы семинаров, совещаний и конференций	Качественная организация работы и обслуживание на высшем уровне	Отсутствие замечаний	5 баллов
Выплаты за качество выполняемых работ			
Создание и соблюдение в учреждении единых требований к оформлению документов, системы документооборота	Наличие регламентов по созданию внутренних документов	Соблюдение регламентов	5 баллов
Инициатива и творческий подход к работе	Предложения администрации по эффективной организации работы	1 предложение	10 баллов
	Участие в реализации образовательных проектов	1 проект	50 баллов
	Участие в мероприятиях разного уровня, в том числе обмен опытом	1 мероприятие	10 баллов
ОБСЛУЖИВАЮЩИЙ ПЕРСОНАЛ (старший повар, повар, водитель, гардеробщик, дворник, кладовщик, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, подсобный рабочий, сторож, уборщик служебных помещений, младший воспитатель, машинист по стирке белья, вахтёр, истопник)			

Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил по охране труда, правил техники безопасности, правил дорожного движения, пожарной безопасности	Наличие замечаний администрации учреждения, предписаний контролирующих или надзорных органов, аварий	0	30 баллов

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении. Погрузочно-разгрузочные работы	Постоянно	10 баллов
Участие в мероприятиях учреждения	Участие в подготовке мероприятий	Постоянно	10 баллов
Инициатива и творческий подход к работе	Наличие предложений администрации по рациональному использованию имущества и материалов	1 предложение	10 баллов
Выплаты за качество выполняемых работ			
Ресурсосбережение при выполнении работ	Осуществление рационального расходования материалов	Экономия материальных средств	5 баллов
	Осуществление рационального расходования электроэнергии	Отсутствие превышения лимитов	5 баллов
Высокий уровень подготовки учреждения к новому учебному году	Наличие замечаний со стороны комиссии по приемке	0	10 баллов
Благоустройство территории учреждения	Зеленая зона, ландшафтный дизайн	Наличие	10 баллов

Выплаты дополнительного выходного пособия в размере двух окладов следующим категориям увольняемых работников:

- получившим трудовое увечье в данном учреждении;
- всем работникам, увольняемым в связи с ликвидацией учреждения;

Приложение № 7
к положению об оплате труда
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
Подтесовская СОШ № 46

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности для руководителей, заместителей руководителей общеобразовательных учреждений и заведующих структурным подразделением

Критерии оценивания	Индикатор	Кол-во баллов*	Источник информации	Период установления баллов
1. Управление информацией				
1.Нормативное регулирование внутренних и внешних информационных потоков ОУ	1. Наличие в ОУ порядка (положения), определяющего единые требования к оформлению внутренней документации (приказы, локальные акты, письма)	Нет -0 Да- 5	При сдаче отчетов на начало учебного года (корректировка баллов по результатам мониторинга, один раз в течение учебного года)	Учебный год
	2. Наличие и ведение в образовательной организации журнала регистрации входящей и исходящей документации	Нет -0 Да- 5		
2.Формирование внутреннего информационного пространства, эффективных каналов коммуникации и системы обмена информацией, включая документооборот	1. Наличие возможности у участников образовательных отношений получения документов образовательной организации в открытом доступе (образцы заявлений о зачислении в школу, об отчислении из школы, согласие родителей (законных представителей) на обработку персональных данных обучающегося,	Нет -0 Да –10 (в полном объеме)	Сайт ОУ	Квартал

	заявления на аттестацию педагога, заявление о приеме на работу)			
3. Управление информационным и коммуникациями в целях удовлетворения потребностей всех участников образовательного процесса	1. Наличие открытой и общедоступной актуальной информации на сайте ОУ: Устав образовательной организации (в виде копии). Лицензия на осуществление образовательной деятельности (с приложениями) (в виде копии). Свидетельство о государственной аккредитации (с приложениями) (в виде копии). План финансово-хозяйственной деятельности (в виде копии). Локальные нормативные акты, предусмотренные частью 2 статьи 30 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», правила внутреннего распорядка обучающихся, правила внутреннего трудового распорядка и коллективного договора. Отчет о результатах самообследования.	Нет- 0 Да – 30 (в полном объеме)	Сайт ОУ	Квартал
	ИТОГО	50		
2. Управление кадрами				
1. Организация эффективной кадровой политики, в т.ч. стимулирование	1. Уровень квалификации управленческой команды учреждения (заместители директора): • высшее образование (специалитет/магистратура) • профессиональная переподготовка в сфере управления; • дополнительное	Макс.- 5 1 1 2	Копии документов	Учебный год

	<p>профессиональное образование по профилю профессиональной деятельности не реже одного раза в три года;</p> <ul style="list-style-type: none"> • не менее 5 лет стажа на педагогических должностях 	1		
	2. Доля педагогов, осуществляющих профессиональную деятельность в данной образовательной организации от 5 до 25 лет	менее 80 % - 0 80 % и более- 10	Отчет ОУ на начало учебного года	Учебный год
	3. Наличие банка лучших практик педагогов (размещен на сайте ОУ в текущем году):	Нет-0;	Отчет ОУ на начало учебного года	Учебный год
	<ul style="list-style-type: none"> • включенные в региональный атлас • получившие положительное заключение муниципальной экспертизы 	<p>- от 1 до 3 практик – 5;</p> <p>-от 3 до 5 практик -10;</p> <p>- свыше 5 практик -15.</p> <p>- за каждую практику – 5</p>		
	4. Деятельность руководителя по привлечению кадров в учреждение (участие в реализации муниципального проекта «Мобильный кадровый резерв», наличие договоров с ВУЗами, с СУЗами, организация профориентационной работы по педагогическим специальностям, в том числе наличие педагогического класса)	Нет – 0 от 1-2 позиций –5; более 2 позиций - 10.	Отчет ОУ на начало учебного года	Учебный год
2. Обеспечение развития	1. Участие в мероприятиях, включенных в	Нет-0 Макс-	Служебная записка	В соответств

кадрового потенциала	муниципальную модель «Профессиональное развитие руководящих работников образовательных учреждений Енисейского района» - Школа руководителей и кадрового резерва - Статус «Наставник» - Муниципальный конкурс «Управленческий проект» -Муниципальный конкурс «Большие игры» -Повышение квалификации в области управления	15 (за каждое участие -3)	специалиста МКУ «Управление образования» Приказ МКУ «Управление образования»	и с планом работы МКУ «Управление образования»
	2. Наличие реализованных проектов, включенных в муниципальную стратегию	Нет-0 Да- 5	Отчетные мероприятия	На период реализации проектов
	3. Наличие результатов работы инновационной площадки Федеральная инновационная и экспериментальная площадка Региональная инновационная и экспериментальная площадка Муниципальный этап (по мере объявления)	Нет – 0 Макс. – 10 5 3 2	Отчетные мероприятия	Учебная четверть
	4. Доля педагогов, являющихся участниками, призерами и победителями очных профессиональных конкурсов за последние 3 года: Муниципальный уровень Краевой уровень Федеральный уровень	Макс - 30 10 % и выше – 5; 10 % и выше – 10; 10 % и выше – 15	Служебная записка специалистов МКУ «Управление образования»	Учебный год
	5. Наличие в образовательной организации функционирующих внутрикорпоративных форм взаимодействия	Нет – 0 Макс. –20 (за кажд. позиции	Сайт ОУ	Квартал

	педагогов (создание методической сети): творческие/рабочие группы; наставничество; ассоциации педагогов; методические объединения педагогов, годовые команды	ю 5)		
3. Создание административно – управленческой команды и делегирование полномочий	1. Наличие циклограммы работы управленческой команды 2. Приказ о распределении обязанностей между администрацией школы	Нет-0 Да- 5 (в полном объеме)	Отчет ОУ на начало учебного года	Учебный год
4. Установление эффективных коммуникаций внутри трудового коллектива, управление конфликтами	1. Отсутствие жалоб на административных и педагогических работников учреждения со стороны заказчиков образовательных услуг (родители, обучающиеся) 2. Отсутствие обоснованных жалоб, обращений работников в трудовую инспекцию и др. государственные органы	Нет-0 Да-15 Нет-0 Да-15	Журнал входящей информации МКУ «Управление образования»	Ежемесячно
	ИТОГО	165		
3. Управление ресурсами				
1. Организация закупочной деятельности	1. Наличие и размещение на сайте ОУ нормативной базы по организации закупочной деятельности: положение о закупках ОО наличие плана закупок (на 01 января текущего года)	Нет – 0 Да-25 (в полном объеме)	Отчет ОУ на начало учебного года	Учебный год
	2. Наличие и квалификация персонала, осуществляющего закупочную деятельность.	Нет – 0 Да – 10	Отчет ОУ на начало учебного года	Учебный год
2. Управление финансовыми рисками	1. Наличие плана финансово-хозяйственной деятельности на текущий год и размещение его на сайте ОО	Нет – 0 Да – 5	Отчет ОУ на начало учебного года	Учебный год
	ИТОГО	40		
4. Управление процессами				
1. Проектирование стратегии развития образовательной организации	1. Наличие действующей программы развития, разработанной с учетом основных направлений государственной политики РФ, отражающей миссию, видение, ценности,	Нет – 0 Да – 20	Отчет ОУ	Полугодие

	внутреннюю культуры в информационно-образовательном пространстве ОО (своевременная актуализация)			
2. Обеспечение разработки и реализации общеобразовательных программ, программы развития, а также ЛНА образовательной организации	1. Образовательная организация реализует ОП с использованием: сетевой формы реализации; технологий дистанционного и электронного обучения	Нет – 0 Макс – 30 20 10	Отчет ОУ на начало учебного года	Учебный год
3. Управление образовательным процессом, отвечающим целям и задачам реализуемых программ, запросам социума, с учетом состояния здоровья и возможностей обучающихся, ресурсов образовательной организации, участие в соц. анкетировании.	1. Создание условий (наличие программ, подтверждающей документации) для адресной работы с различными категориями обучающихся: одаренные дети; дети из социально неблагополучных семей; дети, попавшие в трудные жизненные ситуации; дети из семей мигрантов; дети-сироты и дети, оставшиеся без попечения родителей; дети-инвалиды; дети с ограниченными возможностями здоровья; дети с девиантным (общественно опасным) поведением	Нет – 0 Макс.– 80 (за каждую позицию 10)	Отчет ОУ на начало учебного года(корректировка баллов по результатам мониторинга, один раз в течение учебного года)	Учебный год
	2. Организация профориентационной работы в организации: 2.1. наличие программы профориентационной работы; 2.2. организация и проведение профессиональных проб; 2.3. ведется опрос школьников, родителей, педагогов и специалистов, участвующих в профориентационной работе; 2.4. реализуются	Нет-0 Макс. – 65 10 15 5	Сайт ОУ	Учебный год (п.2.1,2.3,2.6) Ежемесячно (п.2.2,2,4,2.5, 2.7)

	профориентационные мероприятия на основе современных образовательных технологий; 2.5. ведется	15		
	просветительская работа по новым формам профориентации в рамках педагогических мероприятий; 2.6. выстроена система повышения квалификации педагогических работников по ведению профориентационной работы в современных условиях; 2.7. участвуют в региональных проектах по профориентационной работе.	5		
		5		
		10		
4. Создание безопасных условий жизнедеятельности и образовательной организации и всех участников образовательных отношений	1. Отсутствие травматизма в ОО	Да – 15	Информация от ОУ	Ежемесячно
	ИТОГО	210		
5. Управление результатами				
1. Результаты ГИА	Доля выпускников 9-х классов, получивших аттестаты об основном образовании	100% — 10%; ниже 100% - 0	Ч1/Ч2*100%, где Ч1 - количество выпускников основной школы, получивших аттестаты; Ч2 - количество выпускников основной школы на 31.05. отчетного года	Учебный год
	Доля выпускников, получивших аттестаты о среднем общем образовании	100 % - 10; ниже 100% - 0	Ч1/Ч2*100%, где Ч1 - количество выпускников 11-х классов, получивших аттестаты о среднем общем образовании; Ч2	Учебный год

			- количество выпускников 11-х классов, допущенных к ГИА	
2. Организация проведения ГИА	1. Организована работа по подготовке и проведению ГИА в ППЭ без замечаний	55	Служебная записка	Учебный год
3. Обеспечения качества образования (минус)	1. Соответствие школьных годовых отметок результатам ГИА по программам основного общего образования: Средняя годовая школьная отметка по русскому языку и математике участников ОГЭ – средняя оценка по русскому языку и математике участников ОГЭ $\geq 0,2$	- 5	РИС КИАСУО	Учебный год
4. Организационно – технологическое обеспечение проведения ЕГЭ, обеспечение его объективности	1. Своевременная подготовка к экзамену: - Хотя бы один факт несвоевременного внесения информации в систему мониторинга готовности ППЭ - Своевременное внесение информации в систему мониторинга готовности ППЭ	0 5	Система мониторинга	Учебный год
	2. Качество подготовки ППЭ к проведению ЕГЭ - Контроль технической готовности прошёл без замечаний и нарушений	5	РИС	Учебный год
	3 Своевременно внесена информация в систему мониторинга об этапах проведения ЕГЭ	5	Система мониторинга	учебный год
	4 Автоматизированное распределение организаторов ППЭ были предоставлены в РЦОИ не позднее 1 мая	5	РИС	Учебный год
	5. Соблюдение сроков сканирования и обработки ЭМ: - Хотя бы один факт сканирования ЭМ позднее, чем через 2 часа после завершения экзамена при отсутствии технических причин, не зависящих от	0	РИС	Учебный год

	ППЭ - Своевременное завершение сканирования и обработки ЭМ	10		
	6. Обучение на учебной платформе по подготовке специалистов, привлекаемых к ГИА(при технической возможности): Кол- во работников ППЭ, не прошедших обучение на учебной платформе _____ _____ x100 общее количество работников ППЭ	80 – 100 % – 0 баллов, 60 – 79 % – 5 баллов; менее 60 % — 10 баллов	ФИС	Учебный год
5. Организационно-технологические нарушения (минус)	1. Неготовность ППЭ к проведению экзамена (отмена экзамена) 2. Некорректное комплектование экзаменационных материалов для участников ЕГЭ в аудиториях ППЭ 3. Некорректное формирование пакетов при сканировании выполненных экзаменационных работ в штабе ППЭ 4. Остановка экзамена в ППЭ или в аудитории ППЭ в связи с нарушением порядка проведения ГИА 5. Внесение сведений в РИС позже установленных сроков по причине ошибок, допущенных в общеобразовательных организациях 6. Нарушения при приёме, отправке апелляций о несогласии с выставленными баллами, уведомлений апеллянта о сроках и месте рассмотрения апелляции 7. Участники ЕГЭ, которые сдавали экзамены в аудиториях не в соответствии с автоматизированным	До 2-х нарушений- 5. Более 2 - нарушений - 10	Данные ЦОКО (ГИА-11) Данные РЦОИ РИС Данные конфликтной комиссии Данные РЦОИ Данные ЦОКО (ГИА-11) Система мониторинга	Учебный год

	<p>распределением по аудиториям ППЭ</p> <p>8. Ошибочные метки организаторов в бланках регистрации «Не закончил экзамен» И/ИЛИ «Удален с экзамена»</p> <p>9. Несвоевременное начало экзамена по вине лиц, привлекаемых к проведению ЕГЭ (позднее 10 часов 45 минут по местному времени)</p> <p>10. Прерывания онлайн трансляции Количество дней экзаменов, в которые были зафиксированы прерывания трансляции в ходе экзамена.</p> <p>11. Несоблюдение трафика предоставления данных в РЦОИ для внесения в РИС * за исключением случаев внесения данных по итогам разблокировок</p> <p>12. Технические ошибки, по причине которых осуществлялась разблокировка РИС/ФИС Количество участников ЕГЭ, по которым внесены изменения в РИС _____ _____ x100 общее количество участников ЕГЭ</p> <p>13. Количество случаев нарушения информационной безопасности</p> <p>14. Выявление нарушений из обращений граждан в министерство образования Красноярского края, МКУ «Управление образования» (письма граждан, обращения на телефоны «горячих линий», прочее) За подтвержденный факт нарушения Порядка, выявленного из обращения(й)</p>		<p>Данные РЦОИ</p> <p>РИС</p> <p>РИС</p> <p>Данные РЦОИ, ЦОКО (ГИА-11)</p> <p>МО КК, МКУ «Управление образования»</p>	
6. Участие в мероприятиях,	1. Всероссийская акция «Единый день сдачи ЕГЭ	5	Данные ОУ, МКУ	Учебный год

проводимых Рособнадзором	родителями» Участие в акции в установленные сроки Всероссийская акция «100 баллов для победы» Участие в акции в установленные сроки Другие акции	5 5	«Управление образования»	
7. Технологичность проведения ГИА - 9	1. Корректность внесения сведений в РИС об участниках ГИА (ФИО, дата рождения, данные документов, удостоверяющих личность и т.д.) 2. Корректность внесения сведений в РИС об ОУ (наименование, адрес, контактные данные и др.)	10 10	РИС	Учебный год
8. Профилактика нарушений Порядка ГИА-9	1. Организация видеонаблюдения	10	Данные МКУ «Управление образования»	Учебный год
9. Организационно-технологическая готовность	1. Своевременное внесение данных в РИС согласно графику внесения сведений в РИС/ФИС количество мероприятий графика, выполненных своевременно _____ _____ х 100 общие кол-во мероприятий графика в части ГИА -9	95 % и более-20 баллов менее 95% - 0 баллов	РИС	Учебный год
10. Выявление нарушений порядка ГИА-9 (минус)	1. Выявление нарушений по обращениям граждан в МКУ «Управление образования», министерство образования Красноярского края (письма граждан, обращения на телефоны и т.п) - 1-2 обращения - 2 и более обращений 2. Нарушение информационной безопасности КИМ: размещение КИМ или ЭМ в сети «Интернет» до экзаменов Независимо от количества нарушений 3. Участники ГИА-9,	- 2 - 5 - 20 - 10	Данные МКУ «Управление образования»	Учебный год

	<p>которые сдавали экзамены</p> <p>в аудиториях не в соответствии с автоматизированным распределением по аудиториям ППЭ</p> <p>4. Наличие двойных действующих результатов у участников экзаменов</p>	-20		
<p>11. Внутренняя система оценки качества (ВСОКО) образования обеспечивает формирование позитивного отношения к объективности оценки качества образования</p>	<p>1. Работа с результатами оценочных процедур: предметные результаты обучающихся; метапредметные результаты обучающихся; личностные результаты обучающихся</p>	<p>Нет – 0;</p> <p>Да – 25 (в полном объеме)</p>	Отчет, План	ПОЛУГОДИЕ
<p>12. Обеспечение результативности реализации механизмов объективности проведения процедур оценки качества образования (минус)</p>	<p>4. Отсутствие ОО в рейтинге школ, демонстрирующих признаки необъективности результатов при проведении оценочных процедур</p>	<p>Нет – 0</p> <p>Повторное – минус 10</p> <p>Более двух раз – минус 20</p>	<p>При сдаче отчетов на начало учебного года</p>	УЧЕБНЫЙ ГОД

Приложение № 8
к положению об оплате труда
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
Подтесовская СОШ № 46

**Размер персональных выплат руководителям,
заместителям руководителя, заведующим структурными подразделениями**

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)	15 %
	свыше 3-х	30 %
	за обеспечение централизации учетных работ, внедрение передовых форм и методов учета, усиление контрольных функций в образовательных учреждениях	60 %
2.	опыт работы в занимаемой должности <***>:	
	от 1 года до 5 лет <***>	5 %
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	15 %
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	20 %
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	15 %
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <***>	20 %
	от 5 года до 10 лет <***>	15 %
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	25 %
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	30 %
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	25 %
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <***>	30 %
	свыше 10 лет <***>	25 %
при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	35 %	
при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	40 %	
при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	35 %	
при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <***>	40 %	

<*> Без учета повышающих коэффициентов
 <*> Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются.
 <***> Производится при условии соответствия занимаемой должности, почетного звания, ученой степени профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

Приложение № 9
 к положению об оплате труда
 муниципального бюджетного
 общеобразовательного учреждения
 Подтесовская СОШ № 46

**Размер выплат по итогам работы руководителю,
 заместителям руководителя и заведующим структурными подразделениями**

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), % <*>
	наименование	индикатор	
Организация участия работников, обучающихся в конкурсах, мероприятиях	Наличие призового места	международные федеральные	150% 100%
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	Учреждение принято надзорными органами	без замечаний	100%
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	Реализация проектов	100%
Организация и проведение важных работ, мероприятий	Наличие важных работ мероприятий	Международные Федеральные Межрегиональные Региональные Муниципальные	100% 90% 80% 70% 60%

<*> Без учета повышающих коэффициентов.