

**СОГЛАСОВАНО**

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБОУ Юрьевская средняя  
общеобразовательная школа

\_\_\_\_\_ А.С. Дорофеева  
(личная подпись) (инициалы, фамилия)

«27» декабря 2016 г.

**УТВЕРЖДАЮ**

Директор МБОУ Юрьевская  
средняя общеобразовательная  
школа

\_\_\_\_\_ И.С. Зверева  
(личная подпись) (инициалы, фамилия)

«27» декабря 2016 г.

**Положение**

**об оплате труда работников**

**Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения**

**Юрьевская средняя общеобразовательная школа**

*(в редакции приказов Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Юрьевская средняя общеобразовательная школа от 20.12.2017 № 174 -12-2017, от 02.10.2019 № 143-10-2019, от 15.05.2020 № 55-05-2020, от 21.10.2020 № 168-10-2020)*

## **I. Общие положения**

1. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Юрьевская средняя общеобразовательная школа (далее - Учреждение), подведомственного Управлению образования администрации Боготольского района, разработано на основании:

- Решения Боготольского районного Совета депутатов от 29.06.2011 № 13-68 «Об утверждении Положения о новых системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений»,
- Постановления администрации Боготольского района от 30.06.2011 № 312-п «Об утверждении условий, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений, подведомственных Управлению образования администрации Боготольского района, могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы»,
- Постановления администрации Боготольского района от 30.06.2011 № 310-п «Об утверждении видов, условий, размера и порядка установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений»,
- Постановления администрации Боготольского района от 30.06.2011 № 309-п «Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений»,
- Постановления администрации Боготольского района от 30.06.2011 № 308-п «Об утверждении Порядка исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя муниципального бюджетного и казенного учреждения»,
- Постановления администрации Боготольского района от 30.06.2011 № 311-п «Об утверждении перечня должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование».

2. Оплата труда работников включает в себя следующие элементы оплаты труда:

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

3. Система оплаты труда для работников Учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Красноярского края и органов местного самоуправления Боготольского района и настоящим Положением.

4. Положение об оплате труда работников утверждается руководителем учреждения, согласовывается с представительным органом работников.

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

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

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

1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы 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 коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах.

2. В коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы (далее - минимальные размеры окладов, ставок).

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

3. Размер должностного оклада руководителю учреждения устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей.

4. Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

5. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения рассчитывается по формуле:

$$DO_{cp} = \frac{\sum_{i=1}^n DO_i}{n},$$

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

$DO_i$  - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника основного персонала, установленный в соответствии со штатным расписанием учреждения;

$n$  - штатная численность работников основного персонала.

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

- утвержденной штатной численности работников основного персонала учреждения более чем на 15 процентов;

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

7. К основному персоналу по общеобразовательным учреждениям относится должность «учитель».

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

9. Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются в соответствии с Приложением №2 к Положению об оплате труда.

### **III. Выплаты компенсационного характера.**

Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного

характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжёлых 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).

1. Доплата работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда.

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается доплата в размере до 12 процентов должностного оклада (в соответствии с Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, утвержденным приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 года № 579 (с последующими изменениями)).

Доплата устанавливается приказом руководителя учреждения на основании решения экспертной комиссии по аттестации рабочих мест и начисляется за время фактической занятости работника на таких рабочих местах.

2. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя учреждения устанавливаются в соответствии с Положением как в процентах к должностному окладу, так и в абсолютных размерах.

3. Районный коэффициент начисляется на всю заработную плату в размере 30%.

4. Надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненным к ним местностям начисляется на всю заработную плату в размере до 30%.

5. Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы рассчитываемого за час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

6. Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается работникам учреждения на основании статьи 149 ТК РФ.

7. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основании статьи 153 ТК РФ. Оплачивается не менее, чем в двойном размере. По желанию работника, работающего в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

8. 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) дополнительной работы (статья 151 ТК РФ).

9. Оплата труда за сверхурочную работу производится на основании статьи 152 ТК РФ.

10. Виды и размеры выплат при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются согласно приложения № 3 к настоящему Положению.

#### **IV. Выплаты стимулирующего характера.**

1. 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;
- выплаты по итогам работы.

2. Персональные выплаты работникам устанавливаются с учетом квалификационной категории, сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, работы в сельской местности, в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) установленного в Красноярском крае.

2<sup>1</sup>. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) не превышает размер заработной платы, установленный настоящим пунктом, предоставляется региональная выплата.

Для целей расчета региональной выплаты размер минимальной заработной платы с 01.01.2017 по 31.12.2017 г. составляет 10592,00 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 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 её 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.

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

4. Виды, условия, размер и порядок выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников устанавливаются в соответствии с приложением № 7 к настоящему Положению.

5. Выплаты стимулирующего характера производятся только при наличии положительной динамики, при результате. Выплаты стимулирующего характера не производятся если нет результата работы, если нет динамики в обучении, воспитании и сопровождении учащихся. А так же при нарушении правил внутреннего распорядка учениками и работниками школы.

6. Критерии оценки результативности и качества труда работников могут детализироваться, конкретизироваться, дополняться и уточняться.

7. Персональные выплаты работникам устанавливаются с учетом квалификационной категории, сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, работы в сельской местности, в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) установленного в Красноярском крае.

8. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения с учетом мнения представительного органа работников. Выплаты стимулирующего характера максимальным размером не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются ежемесячно.

9. Конкретный размер выплат стимулирующего характера за результативность, качество труда и выплат по итогам работы работникам устанавливается в абсолютном размере в соответствии с балльной оценкой в следующем порядке:

$$C = C_{1 \text{ балла}} \times B_i$$

где:

$C$  - размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения за месяц;

$C_{1 \text{ балла}}$  - стоимость для определения размеров стимулирующих выплат за месяц;

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

$$i=1$$

$$C_{1 \text{ балла}} = (Q_{\text{стим}} - Q_{\text{стим рук}}) / \sum B_{ni},$$

где:

$Q_{\text{стим}}$  - фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения в плановом квартале;

$Q_{\text{стим рук}}$  - плановый фонд стимулирующих выплат руководителя, заместителя руководителя учреждения, утвержденный в бюджетной смете учреждения в расчете на квартал;

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

$Q_{\text{стим}}$  не может превышать  $Q_{\text{стим 1}}$

$$Q_{\text{стим 1}} = Q_{\text{зп}} - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{отп}},$$

где:

$Q_{\text{стим 1}}$  - предельный фонд заработной платы, который может направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера;

$Q_{\text{зп}}$  - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в бюджетной смете учреждения на месяц в плановом периоде;

$Q_{\text{гар}}$  - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете учреждения по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм компенсационных выплат на плановый квартал), определенный согласно штатному расписанию учреждения;

$Q_{\text{отп}}$  - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за первые два дня временной нетрудоспособности, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на плановый квартал.

$$Q_{\text{отп}} = Q_{\text{баз}} \times N_{\text{отп}} / N_{\text{год}},$$

где:

$Q_{\text{баз}}$  - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в бюджетной смете учреждения на плановый квартал без учета выплат по итогам работы;

$N_{\text{отп}}$  - среднее количество дней отпуска согласно графику отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения в плановом квартале согласно плану, утвержденному в учреждении;

$N_{\text{год}}$  - количество календарных дней в плановом квартале.

10. 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 определённый период;
- участие в инновационной деятельности;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

11. Размер выплат по итогам работы работникам устанавливается в соответствии с приложением № 8 к настоящему Положению.

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

## **V. Единовременная материальная помощь**

1. Работникам Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться выплата единовременной материальной помощи (при наличии экономии фонда оплаты труда).

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), с чрезвычайными ситуациями (пожар, наводнение, землетрясение, кража), с заболеванием, требующим длительного и дорогостоящего лечения или дорогостоящей операции.

3. Размер единовременной материальной помощи, предоставляемой работнику учреждения в соответствии с настоящим Положением, не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 2 настоящего раздела.

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

## **VI. Условия оплаты труда заместителей руководителя учреждения**

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

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

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

3. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя устанавливаются трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) в соответствии с разделом III настоящего Положения.

4. Заместителям руководителя Учреждения в пределах объема средств, выделенного в бюджетной смете учреждения (плане финансово – хозяйственной деятельности) на выплаты

стимулирующего характера заместителям руководителя Учреждения, труда могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- персональные выплаты;
- выплаты по итогам работы.

5. Размер и условия осуществления выплат стимулирующего характера, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений заместителей руководителя Учреждения определяются согласно приложению № 6 к настоящему Положению.

6. Виды и размер персональных выплат заместителям руководителя Учреждения определяется согласно приложению № 5 к настоящему Положению.

7. При выплатах по итогам работы учитываются:

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

Размер выплат по итогам работы заместителям руководителя Учреждения определяется согласно приложению № 9 к настоящему Положению.

8. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, заместителям руководителя Учреждения устанавливаются на срок не более трех месяцев в процентах от должностного оклада.

9. Заместителям руководителя Учреждения устанавливается компенсационная выплата за работу в сельской местности в размере 25%.

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

11. Заместителям руководителя Учреждения сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом руководителя Учреждения.

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



Приложение № 1  
к Положению об  
оплате труда работников МБОУ  
Юрьевская средняя  
общеобразовательная школа

Минимальные размеры окладов (должностных окладов),  
ставок заработной платы работников учреждений  
*(в редакции приказа Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
Юрьевская средняя общеобразовательная школа от 21.10.2020 № 168-10-2020)*

1. Профессиональные квалификационные группы должностей работников высшего и  
дополнительного профессионального образования

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала		
1 квалификационный уровень		4 282,0
2 квалификационный уровень		4 704,0
3 квалификационный уровень		5 164,0
Профессиональная квалификационная группа должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений		
1 квалификационный уровень	должности профессорско-преподавательского состава	7 627,0
	должности руководителей структурных подразделений	7 338,0
2 квалификационный уровень	должности профессорско-преподавательского состава	8 856,0
	должности руководителей структурных подразделений	8 565,0
3 квалификационный уровень	должности профессорско-преподавательского состава	9 496,0
	должности руководителей структурных подразделений	9 207,0

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
4 квалификационный уровень	должности профессорско-преподавательского состава	10 955,0
	должности руководителей структурных подразделений	10 665,0
5 квалификационный уровень		11 485,0
6 квалификационный уровень		14 725,0

## 2. 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		
		3 334,0
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень		3 511,0 <a href="#"><u>&lt;*&gt;</u></a>
2 квалификационный уровень		3 896,0
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	5 760,0
	при наличии высшего профессионального образования	6 556,0
2 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6 029,0
	при наличии высшего профессионального образования	6 866,0
3 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6 603,0

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
	при наличии высшего профессионального образования	7 521,0
4 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	7 226,0
	при наличии высшего профессионального образования	8 234,0

-----  
 <\*> Для должности «младший воспитатель» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размер 3 964,0 руб., для должности «дежурный по режиму» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 5 381,0 руб.

### 3. 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		3 511,0
2 квалификационный уровень		3 704,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень		3 896,0
2 квалификационный уровень		4 282,0
3 квалификационный уровень		4 704,0
4 квалификационный уровень		5 937,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень		4 282,0
2 квалификационный уровень		4 704,0

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
3 квалификационный уровень	5 164,0
4 квалификационный уровень	6 208,0

#### 4. Профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	3 016,0
2 квалификационный уровень	3 161,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	3 511,0
2 квалификационный уровень	4 282,0
3 квалификационный уровень	4 704,0
4 квалификационный уровень	5 667,0

#### 5. 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	8 565,0
2 квалификационный уровень	9 207,0
3 квалификационный уровень	9 933,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих	

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
второго уровня»	
2 квалификационный уровень	4 282,0
3 квалификационный уровень	4 704,0
4 квалификационный уровень	5 937,0
5 квалификационный уровень	6 706,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
5 квалификационный уровень	7 248,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	7 790,0
2 квалификационный уровень	9 025,0
3 квалификационный уровень	9 718,0

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

6. Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами

Должность	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Заведующий библиотекой	7 248,0
Художественный руководитель	7 419,0
Специалист по охране труда	4 282,0
Специалист по охране труда II категории	4 704,0
Специалист по охране труда I категории	5 164,0

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

1. Условия установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам МБОУ Юрьевская СОШ выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (далее - условия) применяются для установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы увеличивается по должности "учитель".

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

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

где:

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

$O_{\min}$  - минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, установленный Положением об оплате труда работников по 4 квалификационному уровню профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников;

K - повышающий коэффициент.

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

4. Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения, установленных в пункте 5 настоящих условий, применяемым для установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения, на период времени выполнения работы, являющейся основанием для установления повышающего коэффициента.

5. Повышающий коэффициент устанавливается по должности "учитель" по следующим основаниям:

№	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Предельное значение повышающего коэффициента
1	За наличие квалификационной категории: - высшей квалификационной категории - первой квалификационной категории - второй квалификационной категории	25% 15% 10%
2	За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания: - для педагогических работников общеобразовательного учреждения	35%

5.1 Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

n

$$K = \sum_{i=1}^n K_i$$

где,

$K_i$  - повышающий коэффициент по каждому основанию;

$i$

n - число оснований повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

5.2.Повышающий коэффициент особенности образовательных программ (сложность, приоритетность предмета, профильное обучение, углубленное обучение) должен учитывать:

включение предмета в итоговую аттестацию, в том числе в форме единого государственного экзамена и других формах независимой аттестации;

дополнительную нагрузку педагога, связанную с подготовкой к урокам (формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов; подготовку их к уроку и другие виды работ, не являющиеся основанием установления повышающего коэффициента согласно настоящим условиям);

обеспечение работы кабинета-лаборатории и техники безопасности в нем;

большую информативную емкость предмета; постоянное обновление содержания; наличие большого количества информационных источников;

необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования);

дополнительную нагрузку педагога, обусловленную неблагоприятными условиями для его здоровья;

возрастными особенностями учащихся (начальная школа);

специфику образовательной программы учреждения, определяемую концепцией программы развития, с учетом вклада в ее реализацию данного предмета.

5.3 Повышающий коэффициент за проверку письменных работ рассчитывается в зависимости от нагрузки по преподаваемым предметам:

$$K = \sum_{i=1}^n \frac{S_i \times N_i}{N}$$

где:

n - число преподаваемых предметов;

$S_i$  - размер увеличения оклада в зависимости от предмета, определяемый в

$i$

соответствии с пунктом 3 таблицы;

$N_i$  - нагрузка по каждому предмету;

$i$

N - норма часов на ставку.

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

п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в % к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	За работу в образовательном учреждении для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в классах) (кроме медицинских работников).	20
2	педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому обучающихся, осваивающих образовательные программы начального общего, основного общего, 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
3	Женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более 2-х часов).	30
4	За ненормированный рабочий день (за исключением водителей легковых автомобилей).	15
5	Выплаты за работу в сельской местности.	25

\* 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.



Приложение № 4 к Положению об  
оплате труда работников МБОУ  
Юрьевская средняя  
общеобразовательная школа

**Размер персональных выплат работникам муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения Юрьевская средняя общеобразовательная школа**

п/п	Виды и условия персональных выплат	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы <*>
1.	за опыт работы в занимаемой должности: <*>	
1.1.	от 1 года до 5 лет:	5 %
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	15 %
1.2.	от 5 лет до 10 лет:	15 %
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	25 %
1.3.	свыше 10 лет	25 %
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный». <***>	35 %
	за сложность, напряженность и особый режим работы:	
2.1.	проверка письменных работ (пропорционально нагрузке):	
	учителям истории, биологии и географии	5 %
	учителям физики, химии, иностранного языка	10 %
	учителям математики	20 %
	учителям русского языка, литературы	25 %
	учителям начальных классов	20 %
2.2.	за классное руководство, кураторство<****>	2 700,0 рублей
2.3.	за заведование элементами инфраструктуры:<*****>:	
	кабинетами, лабораториями,	10 %
	учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами	20 %
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 краевыми государственными 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 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 общеобразовательных учреждений, профессиональных образовательных учреждений (далее – образовательные учреждения).

Размер выплаты педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя, куратора определяется исходя из расчета 2 700,0 рублей в месяц за выполнение функций классного руководителя, куратора в классе (группе) с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для образовательных 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.

Выплаты производятся сверх месячной заработной платы (с учетом компенсационных выплат, в том числе доплаты до размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), региональной выплаты и выплат стимулирующего характера), пропорционально отработанному времени.

На выплаты начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работников учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производятся работникам, 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 не 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 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 времени и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

Приложение № 5 к Положению об  
оплате труда работников МБОУ  
Юрьевская средняя  
общеобразовательная школа

**Размер персональных выплат заместителям руководителя**

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1.	за опыт работы в занимаемой должности <*> от 1 до 5 лет от 5 до 10 лет свыше 10 лет	5% 15% 25%
2 .	специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с учреждением.	20%

<\*> Без учета повышающих коэффициентов.

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

Должность	Критерии оценки эффективности и качества деятельности организации	Условия		Предельный размер выплат к окладу, (должностному окладу), ставке заработной платы <*>
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Руководитель организации	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Обеспечение стабильного функционирования организации	обеспечение безопасных и комфортных условий для организации образовательного процесса и проживания обучающихся в организации	отсутствие предписаний надзорных органов	25 %
			отсутствие травм, несчастных случаев	15 %
		выполнение государственного задания	100 %	30 %
		обеспечение сохранности имущества в соответствии с нормативными сроками эксплуатации	100 %	5 %
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Обеспечение развития учреждения	организация участия педагогов, обучающихся в региональных, межрегиональных, всероссийских, международных конкурсах, мероприятиях	региональный уровень	15 %	

		ведение экспериментальной работы	наличие статуса базовой площадки	35 %
		отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	0	25 %
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Результативность деятельности учреждения	освоение образовательной программы по результатам четвертных и годовых оценок обучающихся	качество обученности не ниже 70%	45 %
		включенность в рейтинг по итогам оценки деятельности учреждения	наличие свидетельств признания высокого качества деятельности учреждения со стороны других организаций, учреждений, ведомств, органов власти	20 %
	Эффективность управления коллективом	отсутствие замечаний надзорных органов в части нарушений трудового законодательства	0	15 %
		отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	0	10 %
	Соответствие локальных актов учреждения, исходящей документации действующему законодательству	отсутствие замечаний к локальным нормативным актам	0	5 %
Заместитель руководителя	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Обеспечение стабильного функционирования учреждения	создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса, обеспечение стабильной охраны труда и техники	отсутствие предписаний надзорных органов	25 %
			отсутствие травм, несчастных случаев	15 %

		безопасности		
		подготовка локальных, нормативных актов учреждения, исходящей документации, отчетной документации	соответствие локальных нормативных актов учреждения нормам действующего законодательства, своевременно и качественное предоставление отчетной документации	25 %
		отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	0	10 %
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Обеспечение развития учреждения		организация участия педагогов, обучающихся в региональных, межрегиональных, всероссийских, международных профессиональных конкурсах, мероприятиях	региональном	15 %
		ведение экспериментальной работы	наличие статуса базовой площадки	35 %
Выплаты за качество выполняемых работ				
Результативность деятельности учреждения		освоение образовательной программы по результатам четвертных и годовых оценок обучающихся	качество обученности не ниже 70 %	35 %

		реализация проектной и исследовательской деятельности	охват детей, вовлеченных в проектную и исследовательскую деятельность не менее 25 %	20 %
		доля педагогических работников первой и высшей квалификационной категории	не менее 50 %	20 %
		координация работы по прохождению педагогическими работниками стажировок, курсов повышения квалификации	100% выполнения плана	20 %

**Стимулирующие выплаты (выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ) работникам МБОУ Юрьевская средняя общеобразовательная школа**

**Приложение 7**

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников	Условия		Предельное число баллов,*	Период, на который устанавливается выплата
		наименование	индикатор		
1	2	3	4	5	6
Педагогические работники: учитель	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
	1.Создание коррекционной развивающей среды для работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья.	Работа с Портфолио, система коррекционной развивающей среды для работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья	- наличие Портфолио на 1-2 учащихся - наличие Портфолио на 3-4 учащихся - наличие Портфолио на 5 и более учащихся - наличие и наполнение Портфолио, отражение в плане по самообразованию результатов работы по заявленному направлению (100% от плана); - представление результата работы	4 бал. 5 бал. 8 бал.	1 раз в месяц
	2.Обобщение опыта работы	Подтверждение своего уровня квалификации; представление и обобщение своего опыта работы.	- работа (выступление) на РМО, ШМО - проведение мастер - классов, открытых уроков (на уровне района, края) - повышение квалификации - семинаров: на уровне района, - краевой уровень -федеральный уровень	10 бал. 25 бал. 25 бал. 30 бал. 35 бал. 40 бал.	ежемесячно
	3. Высокая исполнительская дисциплина	Полнота и соответствие нормативным документам.	100% (на основании аналитической справки заместителя руководителя по проверке документации): - ведение без замечаний профессиональной документации: - отчеты и анализы согласно требованиям администрации, - журналы, - дневники, - тетради,	2 бал. 2 бал. 2 бал. 2 бал. 2 бал.	ежемесячно



			- рабочие программы, - планы воспитательной работы, - исполнительская дисциплина и качество работы при выполнении различных поручений	2 бал.  10 бал.	
4. Создание схем, программ, паспортов и др.	Работа со схемами, программами, проектами, паспортами	Наличие - схем, - программам, проектов, - паспортов, ОО программ		10 бал. 15 бал. 25 бал.	ежемесячно
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>					
1. Позитивная динамика качества успеваемости по предмету.	Работа учителя – предметника по повышению качества успеваемости	качество от 1 до 30%: - сложность 1-2 балла - сложность 3-5 баллов - сложность 6-8 баллов - сложность 9-11 баллов качество от 31 до 50% - сложность 1-2 балла - сложность 3-5 баллов - сложность 6-8 баллов - сложность 9-11 баллов качество от 51% до 80% - сложность 1-2 балла - сложность 3-5 баллов - сложность 6-8 баллов - сложность 9-11 баллов качество от 81 до 100% - сложность 1-2 балла - сложность 3-5 баллов - сложность 6-8 баллов - сложность 9-11 баллов		5 бал. 9 бал. 13 бал. 17 бал.  6 бал. 10 бал. 14 бал. 18 бал.  7 бал. 11 бал. 15 бал. 19 бал.  8 бал. 12 бал. 16 бал. 20 бал.	1 раз в четверть
2. Работа с рабочими программами (составление и оформление, корректир.)	Работа учителя – предметника с рабочими программами	5-9 рабочих программ 10-14 рабочих программ 15-19 рабочих программ		5 бал. 7 бал. 10 бал.	
3. Высокие результаты итоговой аттестации	Работа по представлению результатов итоговой аттестации учащихся.	Если все учащиеся (100 %) сдали экзамен на базовом уровне (оценка «3»): - начальное общее образование - основное общее образование - среднее общее образование Если учащиеся сдали экзамен выше базового уровня, профиль (на уровне СОО) (оценка «4» и		5 бал. 7 бал. 10 бал.	1 раз в мес.

			«5»): - начальное общее образование (по 1 баллу за каждого ученика) - основное общее образование (по 2 баллу за каждого ученика) - среднее общее образование (по 3 баллу за каждого ученика)	по 1 баллу за каждого по 2 баллу за каждого по 3 баллу за каждого	
4. Победа в педагогических конкурсах, фестивалях и т.п.	Работа по повышению включенности педагогов в участие различных профессиональных конкурсов	- районный уровень - краевой - федеральный	25 бал. 50 бал. 100 бал.	1 раз в мес.	
5. Педагогу за призовые места учащихся в олимпиадах, конкурсах и др. творческих и спортивных мероприятиях	Повышение результата участия уч-ся в олимпиадах, конкурсах и др. творческих и спортивных мероприятиях	- на уровне района (Ученик года, Живая классика, олимпиада и др.). 1 место 2 место 3 место - на уровне района (соревнования индивид.) 1 место 2 место 3 место - на уровне района (команды, всероссийская олимпиада школьников на уровне района) 1 место 2 место 3 место -на уровне края 1 место 2 место 3 место	25 балл. 20 бал. 15 бал.  10 бал 7 бал 5 бал  25 бал. 20 бал. 15 бал.  40 бал. 35 бал. 30 бал.	1 раз в мес.	
6. За организацию внеклассной и внеурочной работы по предмету	Проведение общешкольных и районных мероприятий, проведение тематических общешкольных мероприятий	Школьный уровень (в классе и между классами): - проведение линейки - проведение акции - проведение квеста - проведение мероприятия (в классе) - проведение мероприятия (между классами) - поведение недели - проведение декады	3 бал. 4 бал. 5 бал. 10 бал. 12 бал. 15 бал. 20 бал.	1 раз в месяц	

7. За работу на интенсивной школе	Организация, сопровождение и работа на интенсивной школе	- руководитель - за работу в полном объеме на интенсивной школе - за работу в не полном объеме на интенсивной школе	30 бал. 20 бал. 10 бал.	ежемесячно
8. За ведение протоколов различных совещаний, заседаний, сдача отчетов.	Качественное ведение протоколов.	- оформление протоколов, - систематизация, отсутствие нарушений при ведении протоколов	5 бал. 10 бал	ежемесячно
9. За работу комиссии по распределению стимулирующих выплат.	Качественное ведение протоколов, без нарушений и конфликтов.	- оформление протоколов, - предложения и дополнения при работе - обсуждение и дополнительные расчеты по направлению	10 бал. 7 бал. 5 бал.	ежемесячно
10. За ведение модуля или направления в школе (патриотического направления, аттестации пед. кадров, контрактный управляющий, ФГОСНОО, ФГОС ООО, ФГОС СОО, ПМПК и др.)	Качественное ведение направления или модуля	Систематизация, выполнение плана на 100%	33 балл.	ежемесячно
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
1. Руководителям ШМО, РМО, ШПМК, рабочих и проблемных, творческих групп	Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями)	- руководство РМО и ШМО - работа творческой группы на уровне района и школы	10 бал. 5 бал.	1 раз в мес.
2. За ведение информатизированных отчетов (базы КИАСОУ).	Заполнение ежемесячно базы данных	Выполнение работы без замечаний (согласно справки РУО)	15 баллов	1 раз в мес.
3. За ведение информатизированных баз (пенсионного фонда и др.).	Заполнение ежемесячно базы данных	- за ведение пенсионной базы	3 баллов	квартальная
4. За работу школьного сайта	Обеспечение открытости образовательного процесса	Еженедельное обновление школьного сайта (отсутствие замечаний администрации, РУО, края)	10 баллов	1 раз в мес.
5. За ведение сайта (Босгоф).	Заполнение базы данных по предоставлению информации	Выполнение работы без замечаний (согласно справки РУО)	8 баллов	1 раз в мес.
6. За работу со школьным расписанием.	Обеспечение качественного выполнения образовательного процесса	Ежедневная работа по корректировке расписания	12 баллов	1 раз в мес.

7. Организация и выполнение плана работы с «молодыми» специалистами (практикантами).	Работа по адаптации «молодых» специалистов в УОП школы, повышение проф. мастерства учителей	Работа согласно плана (100% выполнение), отчета наставника (по справке замдиректора по УР).	10 бал.	1 раз в четв.
8. За работу с «Одаренными детьми».	Качественная реализация плана работы	Выполнение плана работы, получение результата свыше запланированного	10 бал.	1 раз в месяц
9. За руководство профсоюзным комитетом школы	Организация работы профсоюзного комитета школы	- выполнение плана работы, - ведение протоколов, составление отчетов, - оформление документов трудового законодательства, ОТ и ТБ.	3 бал. 5 бал.  10 бал.	1 раз в четв.
10. Научно-исследовательская деятельность	Результат работы НОУ	- на школьном уровне 1 место 2 место 3 место - на уровне района 1 место 2 место 3 место -на уровне края - участие 1 место 2 место 3 место	15 бал. 10 бал. 5 бал.  30 бал. 25 бал. 20 бал.  20 бал. 45 бал. 40 бал. 35 бал.	1 раз в мес.
11. Организация и поведение ЛОП, пришкольного участка. заведование кабинетов.	Организация и работа на ЛОП, пришкольном участке, ремонте кабинетов и др.	- Руководитель - воспитатель с полным объемом выполняемых поручений (полный рабочий день) - воспитатель с не полным объемом выполняемых поручений (неполный рабочий день, не полная ЛОП) Работа на пришкольном участке: - руководитель - воспитатель с полным объемом выполняемых поручений (полный рабочий день) - воспитатель с не полным объемом выполняемых поручений (неполный рабочий день, не полная ЛТП) - учителю за подготовку к новому учебному году - организация лабораторных и	30 бал. 20 бал.  10 бал.  30 бал. 20 бал.  10 бал.  10 бал.	1 раз в месяц       1 раз в месяц

			практических работ, исследований.	10 бал.	
	12. Организация работы в кабинете	Организация и обслуживание оргтехники	- за обслуживание оргтехники (в зависимости от количества за 1 компьютер – 2 балла)	2 бал.	ежемесячно
		За работу лаборантом	Выполнение работы без замечаний (согласно справки)	10 бал.	ежемесячно
		Предшкольная подготовка	- подготовка будущих первоклассников: - воспитатель с полным объемом выполняемых поручений - воспитатель с не полным объемом выполняемых поручений (не менее 50%)	30 бал. 15 бал	1 раз в месяц
	13. За работу на ОГЭ (ЕГЭ)	Организация, сопровождение и работа на экзаменах	- руководитель ППЭ - организатор - дежурный - сопровождающий - техник	10 бал. 5 бал. 2 бал. 2 бал. 5 бал.	за 1 экзамен (1 раз в месяц)
	14. За работу на ОГЭ, ГЭВ (ГИА)	Организация, сопровождение и работа на экзаменах	-руководитель ППЭ - организатор - дежурный - сопровождающий - техник	10 бал. 3 бал. 2 бал. 2 бал. 3 бал.	за 1 экзамен (1 раз в месяц)
	15. За звание «Почетный работник»	доплата за звание	- учителю, руководителю	30 бал.	1 раз (в момент получения)
16. Педагогическим работникам за краевые проекты	Организация, работа в проектной группе и выступление на РМО (согласно справки РУО)	- разработка - проведение РМО	10 бал. 7 бал.	ежемесячно	
Педагогические работники: педагог дополнительного образования, преподаватель-организатор ОБЖ,	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
	Руководство проектными и творческими группами, методическими объединениями, кафедрами	Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями)	Обеспечение работы в соответствии с планом	10 бал.	ежемесячно
	Создание творческой образовательной среды для работы с одаренными школьниками	Руководство реализацией программ и проектов, исследований	Руководство объединениями учащихся, творческими группами учащихся, научными обществами учащихся, учебно-исследовательскими лабораториями	10 бал.	ежемесячно

социальный педагог, педагог-психолог, педагог-организатор, педагог-дефектолог и др.			Реализация утвержденной программы работы с одаренными детьми, по определению Управляющего совета (иного органа управления учреждением)	5 бал.	на квартал
	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	полнота и соответствие нормативным документам	100% (на основании аналитической справки заместителя руководителя по проверке документации)	20 бал.	ежемесячно.
	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
	Достижения воспитанников	Участие обучающихся в различных конкурсах, соревнованиях, конференциях	Участие обучающихся (% участвующих от числа обучающихся) от 95% до 100% от 75% до 94%; от 50% до 74%	20 бал. 10 бал. 5 бал.	на месяц
			Официально зарегистрированные достижения (в зависимости от значимости мероприятия)	20 бал.	
	Победа курируемых учащихся в краевых, всероссийских, международных соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах	Победа в мероприятии краевого перечня	Документально подтвержденное участие	10 бал. за одно мероприятие	на месяц
		ведение Портфолио учащихся	Наличие Портфолио	3 бал. за одного учащегося с полным Портфолио 2 бал. за одного учащегося и 1 Портфолио (только грамоты) 1 бал. за одного учащегося без портфолио	на месяц
	Организация деятельности детских объединений, организаций	постоянный состав, создание и реализация социальных проектов, программ	Отчет о проведенных мероприятиях, проектах (включая фотографии, отзывы учащихся и другие материалы). При долгосрочных проектах отчет по промежуточным результатам	20 бал. (за каждый)	на квартал
	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				

	Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Освоение инновационных технологий и их применение в практике работы с детьми	Использование при проведении занятий интерактивной доски, компьютерных программ, современного лабораторного оборудования, инновационных УМК, по определению Управляющего совета (иного органа управления учреждением)	10 бал. (за одну единицу)	на квартал
		Выстраивание образовательного процесса с учетом запросов одаренных детей	Участие учащихся в краевых круглогодичных интенсивных школах интеллектуального роста	5 бал. (за одного учащегося)	на квартал
Библиотекарь	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
	Создание системы работы по повышению мотивации, обучающихся к чтению	Количество обучающихся и работников учреждения, пользующихся фондом библиотеки	- 50-80% - более 80%	10 бал. 15 бал.	ежемесячно
	Работа с обучающимися, родителями	Проведение внеклассных мероприятий	Проведение одного мероприятия	5 бал.	ежемесячно
	Ведение профессиональной документации	полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации	100%	20 бал.	ежемесячно
	За организацию сопровождения обучающихся	Организация ежедневного сопровождения обучающихся	Обеспечение сопровождения без замечаний	30 бал.	ежемесячно
	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
	Сохранность библиотечного фонда	количество списываемой литературы библиотечного фонда	менее 20% фонда	20 бал.	1 раз в год
	Подготовка, участие, победы во внутришкольных, районных и краевых, мероприятиях	Участие в внутришкольных, районных, краевых, федеральных конкурсах, проектах, конференциях	Подготовка детей к одному мероприятию. Списки участников.	5 бал.	ежемесячно
		Призовое место в школьных, районных, краевых, федеральных конкурсах, проектах, конференциях	Списки победителей, грамоты лауреатов, призеров	10 бал.	ежемесячно
	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
	Высокий уровень профессионального мастерства	использование проектных, исследовательских, ИКТ и других развивающих технологий в образовательном процессе	Обобщение и представление опыта, открытые мероприятия, публикации.	15 бал.	ежемесячно
Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью		Разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ	20 бал.	ежемесячно	

Административно-вспомогательный персонал: лаборант, медсестра, завхоз	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
	Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий	Ведение баз автоматизированного сбора информации	Отсутствие замечаний по ведению баз автоматизированного сбора информации	50 бал.	ежемесячно
	Ведение документации учреждения по ОТ и ТБ,	Полнота и соответствие нормативным и регламентирующим работу актам	отсутствие замечаний администрации учреждения, контролирующих или надзирающих органов	30 бал.	1 раз в мес.
	Качественное обеспечение документооборота	Полнота и соответствие нормативным и регламентирующим работу актам	отсутствие замечаний администрации учреждения	100 бал.	ежемесячно
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности	Обеспечение учебных кабинетов, бытовых, хозяйственных и других помещений оборудованием и инвентарем, отвечающим требованиям правил и норм безопасности жизнедеятельности, стандартам безопасности труда	100%	15 бал.	ежемесячно
	Выстраивания взаимодействия с учреждениями (здравоохранения, библиотек, центров и тд.)	Организация и сопровождение при плановой диспансеризации мед. осмотров	100% охват уч-ся	20 бал.	1 раз в месяц
		Взаимосвязь с учреждениями	Создание структуры взаимосвязи с другими учреждениями (организована работа)	20 бал.	ежемесячно
		Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирурующих органов	Отсутствие предписаний контролирурующих органов	50 бал.	ежемесячно
			Устранение предписаний	20 бал.	1 раз в месяц
	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
Техническое и программное обеспечение и использование в работе учреждения	функционирование локальной сети, электронной почты учреждения, использование программного обеспечения	Стабильно	30 бал.	ежемесячно	



	Оперативность	выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества	Постоянно	50 бал.	ежемесячно	
		Своевременное обеспечение сезонной подготовки обслуживаемого здания, сооружений, оборудования и механизмов	Выполнение работ ранее установленного срока без снижения качества	30 бал.	ежемесячно	
	Осуществление дополнительных работ и отчетов	Наличие дополнительных работ	Своевременно, качественно	50 бал.	ежемесячно	
	Снижение уровня заболеваемости обучающихся	Снижение количества заболевших учащихся	Отсутствие динамики увеличения числа хронических и сезонных заболеваний учащихся	30 бал.	ежемесячно	
	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>					
	Создание и соблюдение в учреждении единых требований к оформлению документов, системы документооборота	Наличие регламентов по созданию внутренних документов	соблюдение регламентов	30 бал.	ежемесячно	
	Инициатива и творческий подход к работе	Предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов	1 предложение	10 бал.	на месяц	
Участие в реализации образовательных проектов		1 проект	50 бал.	на месяц		
Участие в мероприятиях разного уровня, в том числе обмен опытом		1 мероприятие	10 бал.	на месяц		
Младший обслуживающий персонал: водители, рабочий по комплексному обслуживанию и	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>					
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил по охране труда, правил техники безопасности, правил дорожного движения, пожарной безопасности	Наличие замечаний администрации учреждения, предписаний контролирующих или надзирающих органов, безаварийный подвоз,	0	100 бал.	ежемесячно	

ремонту здания, дворник, гардеробщик, сторож, уборщик служебных помещений и др.	Обеспечение сохранности имущества и его учет	Наличие замечаний по утрате и порче имущества	0	50 бал.	ежемесячно
	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
	Осуществление дополнительных работ	- участие в проведении ремонтных работ в учреждении, - погрузочно-разгрузочные работы, - оформление путевых - оформление авансовых отчетов	постоянно	50бал. 100 бал. 30 бал. 20 бал	ежемесячно
	Участие в мероприятиях учреждения	Участие в подготовке мероприятий на базе школы	постоянно	50 бал.	на месяц
	Инициатива и творческий подход к организации	Наличие предложений администрации заведения по рациональному использованию имущества и материалов	1 предложение	10 бал.	на месяц
	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
	Ресурсосбережение при выполнении работ	Осуществление рационального расходования материалов	Экономия материальных средств	50 бал.	на квартал
		Осуществление рационального расходования электроэнергии	Отсутствие превышения лимитов	50 бал.	на квартал
	Высокий уровень подготовки учреждения к новому учебному году	наличие замечаний со стороны комиссии по приемке	0	100 бал.	на год
	Благоустройство территории учреждения	Зеленая зона, ландшафтный дизайн	наличие	50 бал.	на год
Расширение зон обслуживания (оформление, сборка мебели, посадка цветников и др.)	Осуществление оформления, сборка мебели, посадка цветников и др	постоянно	100 балл.	ежемесячно	
Повар, подсобный рабочий	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
	Отсутствие или оперативное устранение предписаний, контролирующих или надзирающих органов	Отсутствие предписаний контролирующих органов	0	100 бал.	на квартал
			Устранение предписаний в установленные сроки	50 бал.	на квартал
Расширение зон обслуживания (участие в	Осуществление дополнительного питания для	- участие в подготовке мероприятий - участие в подготовке олимпиад	30 бал. 50 бал.	ежемесячно	

	районных мероприятиях на базе школы)	проведения мероприятий, интенсивных школ,	- участие в проведении интенсивных школах	100 бал	
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>					
	Снижение уровня заболеваемости обучающихся	Снижение количества заболевших учащихся	- отсутствие вспышек заболеваний - осуществление рационального расходования материалов	50 бал.	ежемесячно
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>					
	Качество приготовления пищи, эстетическое оформление блюд	наличие жалоб, отказов детей от приема пищи	- качество приготовления пищи, эстетическое оформление блюд	100 бал.	ежемесячно

Приложение № 8 к Положению об  
оплате труда работников МБОУ  
Юрьевская средняя  
общеобразовательная школа

**Размер выплат по итогам работы работникам**

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
Объем ввода законченных ремонтных объектов	Текущий ремонт	выполнен в срок,	25
	Капитальный ремонт	в полном объеме	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 Учреждения	Задание выполнено	в срок, в полном объеме	50
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	Оценка результатов работы	наличие динамики в результатах	50
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	участие	50
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	участие	50

**Размер выплат по итогам работы руководителям учреждений,  
их заместителям муниципального казенного общеобразовательного учреждения  
МБОУ Юрьевская СОШ**

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 %
Организация и проведение важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	международные федеральные межрегиональные региональные	100 % 90 % 80 % 70 %
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	реализация проектов	100 %

<\*> Без учета повышающих коэффициентов.