

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Ширыштыкская средняя общеобразовательная школа»

ПРИКАЗ

20.06.2022
с. Ширыштык

№ 47

Об утверждении Положения об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Ширыштыкская средняя общеобразовательная школа»

В соответствии с Примерным положением об оплате труда работников муниципальных бюджетных, казенных, автономных учреждений, подведомственных управлению образования администрации Каратузского района, утвержденным постановлением администрации Каратузского района от 28.10.2013 № 1006-п (в ред. от 27.04.2022 №347-п),

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Ширыштыкская средняя общеобразовательная школа» согласно приложению к настоящему приказу.

2. Признать утратившими силу:

- приказ от 01.10.2020г. № 91 «Об утверждении Положения об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Ширыштыкская средняя общеобразовательная школа».

3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

4. Приказ вступает в силу с 01 июля 2022 года.

Директор
МБОУ Ширыштыкская СОШ



С.В. Гордиенко

Приложение
к приказу МБОУ Ширьштыкская СОШ
от 20.06.2022 № 47



СОГЛАСОВАНО
И.о. руководителя управления образования
администрации Каратузского района


(личная подпись) А.В. Дермер
(инициалы, фамилия)

«20» июня 2022 г.



УТВЕРЖДАЮ
Директор
МБОУ Ширьштыкская СОШ


(личная подпись)

С.В. Гордиенко
(инициалы, фамилия)

«20» июня 2022 г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной
организации
МБОУ Ширьштыкская СОШ


(личная подпись) Т.Н. Дегтярева
(инициалы, фамилия)

«20» июня 2022 г.

**Положение
об оплате труда работников**

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Ширьштыкская средняя общеобразовательная школа»

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Ширьштыкская средняя общеобразовательная школа» (далее – Положение) разработано в соответствии с решением Каратузского районного Совета депутатов «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений» от 01.07.2010 № 03-20, Примерным положением об оплате труда работников муниципальных бюджетных, казенных, автономных учреждений, подведомственных управлению образования администрации Каратузского района», утвержденным постановлением администрации Каратузского района от 28.10.2013г. № 1006-п (в ред. от 27.04.2022 № 347-п), приказами управления образования администрации Каратузского от 16.07.2010 г. № 113 «Об утверждении условий, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам муниципальных бюджетных образовательных учреждений могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы» (в ред. от 05.05.2022г. № 47-ос), от 30.10.2013 г. № 317-ос «Об утверждении видов, условий, размера и порядка установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников муниципальных бюджетных, казенных, автономных учреждений, подведомственных управлению образования администрации Каратузского района» (в ред. от 05.05.2022г. № 46-ос) и регулирует порядок и условия оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Ширьштыкская средняя общеобразовательная школа» (далее – Учреждение).

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

1.3. Для работников Учреждения, оплата труда которых полностью осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, и с которыми для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых Учреждением услуг, заключаются срочные трудовые договоры, система оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Положением в пределах указанных средств.

2. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы

2.1. 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, установленных *приложением № 1* к настоящему Положению.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы 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

3.1. Работникам Учреждения могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

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

за работу в местностях с особыми климатическими условиями:

районный коэффициент – 30 %;

процентная надбавка к заработной плате за стаж работы – до 30 %;

за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

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

сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (статья 152 Трудового кодекса РФ);

работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (статья 153 Трудового кодекса РФ);

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

другие виды 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<*>
41.	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
2.	за работу в центрах психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, психолого-медико-педагогических комиссиях, логопедических пунктах	20
3.	выплата за работу в сельской местности	25

<*> Без учета повышающих коэффициентов исходя из должностного оклада с учетом нагрузки.

3.2. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, предусмотренных Перечнем работ с

тяжелыми и вредными условиями труда, утвержденным приказом Гособразования СССР от 20.08.90 № 579, производится доплата в процентах от установленного в текущем месяце размера тарифной ставки (оклада).

Наименование профессий, должностей	Наименование работ	Размер доплат <*>
Повар	Работа у горячих плит, электрожаровых шкафов других аппаратов для жарения и выпечки. Работа, связанная с разделкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука. Работа, связанная с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ. Работы по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением.	12
Учитель технологии	Работа на деревообрабатывающих станках.	6
Лаборант	Работы с использованием химических реактивов, а также с их хранением (складированием)	6
Учитель химии	Работы с использованием химических реактивов, а также с их хранением (складированием)	6
Уборщик служебных помещений	Работы по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением	10

<*> Без учета повышающих коэффициентов исходя из должностного оклада с учетом нагрузки.

Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам специальной оценки условий труда.

Уменьшение или отмена доплат производится при условии рационализации рабочих мест, улучшению условий труда работникам и только по результатам специальной оценки условий труда.

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в указанный Перечень, работодатель продолжает производить доплату.

3.3. Конкретные размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются в трудовых договорах работников.

4. Выплаты стимулирующего характера

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

4.2. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю определяется в соответствии с муниципальными правовыми актами, и выделяется в бюджетной смете учреждения (плане финансово – хозяйственной деятельности).

Общий объем выплат стимулирующего характера работников (за исключением персональных выплат, выплат по итогам работы и стимулирующих выплат руководителю) составляет не менее 15% от фонда оплаты труда учреждения.

Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера заместителям руководителя предусматривается в размере не более 15% от общего объема выплат стимулирующих характера работников, и выделяется в бюджетной смете учреждения (плане финансово – хозяйственной деятельности).

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам заместителям руководителя может направляться на стимулирование труда иных работников учреждения.

4.3. Работникам Учреждения по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников, могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

персональные выплаты;

выплаты по итогам работы.

4.4. Средства, поступившие от приносящей доход деятельности и направленные на оплату труда работников в соответствии с пунктом 1.2 настоящего Положения, за исключением средств направленных на оплату труда работников Учреждения, оплата труда которых полностью осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляются Учреждением на выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения.

4.5. Виды выплат должны отвечать уставным задачам Учреждения.

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

4.6. Персональные выплаты устанавливаются с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае.

Персональные выплаты определяются в процентном соотношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы без учета повышающего коэффициента. Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению.

4.6.1. Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника на уровне минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), производится работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выплаченной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (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 за соответствующий период времени.

Работником учреждения, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанный 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, определенном для каждого работника как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной нормы труда (трудовых обязанностей) ниже размера заработной платы установленного настоящим пунктом предоставляется региональная выплата. Для целей расчета региональной выплаты применяются размеры заработной платы в соответствии с Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений».

4.7. При выплатах по итогам работы учитывается:

- объем освоения выделенных бюджетных средств;
- объем ввода законченных ремонт 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 № 4* к настоящему Положению.

4.8. Руководитель Учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления Учреждения.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения, и утверждаются приказом руководителя Учреждения.

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

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

4.10. 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 № 5* к настоящему Положению.

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

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

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

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

где:

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

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

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

n

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

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.

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

где:

$Q_{\text{зп}}$ - фонд оплаты труда работникам учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы с учетом повышающих коэффициентов, выплат стимулирующего и компенсационного

характера, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения, на месяц в плановом периоде;

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

$Q_{\text{отп}}$ - 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.

5. Единовременная материальная помощь.

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

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

5.3. Размер единовременной материальной помощи, предоставляемой работнику Учреждения в соответствии с настоящим Положением, не может превышать пяти тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 5.2 настоящего Положения.

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

6. Условия оплаты труда заместителей руководителя

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

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

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

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

6.4. Заместителям руководителя в пределах объема средств, выделенного в бюджетной смете учреждения (плане финансово – хозяйственной деятельности) на выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, 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.

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

6.6. Виды и размер персональных выплат заместителям руководителя определяется согласно *приложению № 7* к настоящему Положению.

6.7. 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 определяется согласно *приложению № 8* к настоящему Примерному положению.

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

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

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

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

7. Порядок начисления заработной платы

при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

7.1. Оплата труда педагогическим работникам.

При 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:

$$C_y = \text{ФОТ}_y / (4,3 * Ч_y), \text{ где}$$

C_y – размер оплаты за один час работы для учителей;

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

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

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

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 18 часов в неделю;

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

$$Сп = ФОТп / (4,3 * Чп), \text{ где}$$

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;

4,3 – среднее число недель в месяце.

7.2. Оплата труда иным работникам.

При 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:

$$Ср = ФОТр / Чр / 249, \text{ где}$$

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, не ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае в соответствии со штатным расписанием;

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

249- число рабочих дней в году.

Приложение №1

к Положению об оплате труда работников
Муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения «Ширыштыкская средняя
общеобразовательная школа»

от 20.06.2022 № 47

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

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	4 650,0
2 квалификационный уровень	5 109,0
3 квалификационный уровень	5 608,0
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
1 квалификационный уровень	7 965,0
2 квалификационный уровень	9 302,0
3 квалификационный уровень	9 999,0
4 квалификационный уровень	11 582,0
5 квалификационный уровень	12 473,0
6 квалификационный уровень	15 991,0

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		
		3 621,0
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень		3 813,0 <*>
2 квалификационный уровень		4 231,0
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	При наличии среднего профессионального образования	6 255,0
	При наличии высшего профессионального образования	7 120,0
2 квалификационный уровень	При наличии среднего профессионального образования	6 547,0
	При наличии высшего профессионального образования	7 546,0
3 квалификационный уровень	При наличии среднего профессионального образования	7 171,0
	При наличии высшего профессионального образования	8 168,0
4 квалификационный уровень	При наличии среднего профессионального образования	7 847,0
	При наличии высшего профессионального образования	8 942,0

<*> Для должности «младший воспитатель» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 4 305,0 руб., для должности

«дежурный по режиму» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 5 844,0 руб.

3. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих»

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	3 813,0
2 квалификационный уровень	4 023,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	4 231,0
2 квалификационный уровень	4 650,0
3 квалификационный уровень	5 109,0
4 квалификационный уровень	6 448,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	4 650,0
2 квалификационный уровень	5 109,0
3 квалификационный уровень	5 608,0
4 квалификационный уровень	6 742,0

4. Профессиональные квалификационные группы должностей

работников физической культуры и спорта

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической	

культуры и спорта второго уровня	
	4 231,0

5. Профессиональные квалификационные группы
общеотраслевых профессий рабочих

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	3 275,0
2 квалификационный уровень	3 433,0
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	3 813,0
2 квалификационный уровень	4 650,0
3 квалификационный уровень	5 109,0
4 квалификационный уровень	6 154,0

6. Должности руководителей структурных подразделений

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений <*>	
1 квалификационный уровень	9 302,0
2 квалификационный уровень	9 999,0
3 квалификационный уровень	10 787,0
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
2 квалификационный уровень	4 650,0
3 квалификационный уровень	5 109,0
4 квалификационный уровень	6 448,0
5 квалификационный уровень	7 283,0
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
5 квалификационный уровень	7 871,0
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	8 459,0

2 квалификационный уровень	9 801,0
3 квалификационный уровень	10 554,0

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

Приложение № 2

к Положению об оплате труда работников
Муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения «Ширыштыкская средняя
общеобразовательная школа»

от 20.06.2022 № 47

Ус
ло
ви
я,
пр
и

которых размеры окладов

(должностных окладов), ставок заработной платы работникам Учреждения могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы

1. Условия установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам Учреждения 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 должностям педагогических работников.

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

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

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

где:

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

O_{\min} – минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, установленный примерным положением об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края;

K – повышающий коэффициент.

Повышающий коэффициент устанавливается по должностям педагогических работников по следующим основаниям:

№ п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Предельное значение повышающего коэффициента
-------	---	--

11.	За наличие квалификационной категории:	
	высшей квалификационной категории	25%
	первой квалификационной категории	15%
	второй квалификационной категории	10%
22.	За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания:	
	для педагогических работников общеобразовательных учреждений	35%

При установлении категории учитывать изменения, внесенные в приложение 2 к Соглашению между администрацией Каратузского района Красноярского края и территориальной (районной) организацией Профсоюза работников образования и науки Российской Федерации на 2022-2024 годы, а именно:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда устанавливать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа образовательной организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель; преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по

	физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Руководитель физвоспитания	Учитель; преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету «технология»)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог; учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); учитель в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер
Учитель; преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель

2.1. Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$$K = K_1 + K_2,$$

где:

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

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

2.2. 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;

Q_2 – фонд оплаты труда педагогических работников, состоящий из установленных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного характера, персональных выплат, суммы повышений окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за наличие квалификационной категории;

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

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

Если $K >$ предельного значения повышающего коэффициента, то повышающий коэффициент устанавливается в размере предельного значения.

Приложение № 3

к Положению об оплате труда работников
Муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения «Ширыштыкская средняя
общеобразовательная школа»

от 20.06.2022 № 47

Размер персональных выплат работникам Учреждения

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы <*>
1.	за опыт работы в занимаемой должности: <*>	
1.1.	от 1 года до 5 лет:	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	15%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный»<***>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный». <***>	20%
1.2.	от 5 лет до 10 лет:	15%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	25%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <***>	30%
	свыше 10 лет	25%
1.3.	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	35%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	40%

	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный». <***>	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <***>	40%
2.	за сложность, напряженность и особый режим работы:	
	проверка письменных работ (пропорционально нагрузке):	
	учителям истории, биологии и географии	5%
2.1.	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
	за заведование элементами инфраструктуры:<*****>:	
2.3.	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	<p>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).</p> <p>Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения</p>	20%

4	ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам краевых государственных общеобразовательных организаций, осуществляющим классное руководство в классе, классе–комплекте, а также педагогическим работникам краевых государственных образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья, осуществляющим классное руководство (кураторство) в учебных группах очной и заочной формы обучения, в которых обучающиеся осваивают указанные образовательные программы <*****>	
4.1.	в одном классе, классе –комплекте либо учебной группе	5000 рублей
4.2.	в двух и более класса, классах-комплектах либо учебных группах.	10000 рублей

<*> Без учета повышающих коэффициентов исходя из должностного оклада с учетом нагрузки.

<*> 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 14 человек и более в общеобразовательных учреждениях, вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, расположенных в сельской местности.

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

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

<*****> Выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) осуществляется с применением районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера приравненных к ним местностям и иных местностях с особыми климатическими условиями (далее - районный коэффициент и процентная надбавка):

а) за счет межбюджетных трансфертов, передаваемых краевому бюджету из федерального бюджета на обеспечение выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам;

б) за счет средств краевого бюджета – на выплату районных коэффициентов к заработной плате, действующих на территории Красноярского края, в части, превышающей размер районных коэффициентов, установленных решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти».

Приложение № 4

к Положению об оплате труда работников
Муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения «Ширыштыкская средняя
общеобразовательная школа»

от 20.06.2022 № 47

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
Объем ввода законченных ремонтom 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	x	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

<p>Выполнение функций руководителя ППЭ, организатора в аудиториях ППЭ, организатора вне аудитории ППЭ, ассистента (для детей с ограниченными возможностями здоровья), технического специалиста ППЭ на ЕГЭ</p>	<p>Задание выполнено</p>	<p>В объеме 4 часов, без замечаний</p>	<p>2 за 1 час</p>
<p>Выполнение функций руководителя ППЭ, организатора в аудиториях ППЭ, организатора вне аудитории ППЭ, ассистента (для детей с ограниченными возможностями здоровья), технического специалиста ППЭ на основном государственном экзамене в 9 классах</p>	<p>Задание выполнено</p>	<p>В объеме 4 часов, без замечаний</p>	<p>2 за 1 час</p>

Приложение № 5

к Положению об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Ширьштыкская средняя общеобразовательная школа» от 20.06.2022 № 47

Стимулирующие выплаты

(выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ) работникам учреждения

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников гимназии	Условия		Предельное количество баллов*	Период, на который устанавливается выплата	
		наименование	индикатор			
1	2	3	4	5	6	
Педагогические работники: учитель	1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
	1.1. Стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу обучающихся	Качество освоения учебных программ при 100% успеваемости	Количество учащихся (в %) получивших «4» и «5» по итогам четверти, полугодия, года (учитывается специфика предмета)	Математика, русский язык		На квартал
				60% - 100%	до 20	
				50% - 59%	до 15	
				40% - 49%	до 10	
		Предметы гуманитарного, естественно-научного цикла				

				80% - 100%	до 15				
				70% - 79%	до 12				
				60% - 69%	до 10				
				40% - 59%	до 5				
				Технология, черчение, МХК, православная культура, музыка, физическая культура, ОБЖ					
				80% - 100%	до 15				
				50% - 79%	до 10				
				40% - 49%	до 5				
				Административные, муниципальные, региональные срезы, независимое тестирование	Качество знаний (в %)		60% - 100%	до 20	На квартал
							50% - 59%	до 15	
40% - 49%	до 10								
Дополнительная работа с учащимися по предмету (подготовка к ОГЭ, ЕГЭ, ККР)	Документальное подтверждение проводимых занятий	до 8		На месяц					
		до 3							
Индивидуальная дополнительная работа по предмету на улучшение качества успеваемости учащихся	Документальное подтверждение проводимых занятий	до 3							
Высокие результаты ГИА	Качество знаний (в %) в сравнении с годовыми оценками (учитывается специфика предмета)	Математика, русский язык: - совпадает с годовыми оценками – до 3 баллов за каждую «4» и «5». Другие предметы по выбору		Ежемесячно в течение полугодия					

				<p>обучающихся (участие не менее 25 %):</p> <p>- совпадает с годовыми оценками – до 25 баллов.</p> <p>Участие менее 25 %:</p> <p>- совпадает с годовыми оценками – до 20 баллов.</p>	
		Высокие результаты ЕГЭ	<p>Качество знаний (в %) в сравнении с муниципальным уровнем (учитывается специфика предмета)</p>	<p>Математика профиль, русский язык:</p> <p>Выше муниципального – до 30 баллов.</p> <p>Совпадает с муниципальным – до 25 баллов.</p> <p>Математика база:</p> <p>Выше муниципального – до 20 баллов.</p> <p>Совпадает с муниципальным – до 15 баллов</p> <p>Предметы по выбору обучающихся (участие не менее 25 %):</p> <p>- выше муниципального – до 18 баллов</p> <p>- совпадает с муниципальным – до 15 баллов</p> <p>Менее 25 %:</p> <p>- выше муниципального – до 10</p>	<p>Ежемесячно в течение полугодия</p>

				баллов - совпадает с муниципальным – до 5 баллов	
		Победа школьников в мероприятиях различного уровня	Победа учащихся в мероприятиях муниципальный уровень краевой уровень федеральный уровень	до 5 (за 1уч.) до 10 (за 1уч.) до 15 (за 1уч.)	На месяц
		Декоративно-прикладное искусство фото, коллажи, презентации, видеоролик, фильм.	Победа учащихся в мероприятиях муниципальный уровень краевой уровень федеральный уровень	до 5 (за 1уч.) до 10 (за 1уч.) до 15 (за 1уч.)	На месяц
	1.2.Презентация педагогической деятельности	Подготовка, проведение, анализ проведенного мероприятия	Открытые уроки, мастер-классы, внеклассные мероприятия школьный уровень муниципальный уровень	до 10 до 15	На месяц

		краевой уровень	до 20		
1.3.Участие в профессиональных конкурсах, грантах, научно-практических конференциях	Участие, повышающее общественный имидж учреждения	«Учитель года»	Участник	до 5	Ежемесячно в течение полугодия
			Финалист	до 10	
			Победитель	до 15	
		Научно-практическая конференция	Участник	до 3	На месяц
			Финалист	до 7	
			победитель	до 12	
2.Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.					
2.1.Подготовка и проведение школьного уровня «Всероссийской олимпиады школьников»	Достижения учащихся	Количество победителей, призеров	Победители, призеры – до 1 балла (за каждого)		На месяц
			Муниципальный уровень: Победители, призеры – до 3 баллов (за каждого)		На квартал
			Региональный уровень: Победители, призеры – до 5 баллов (за каждого) Федеральный уровень: Победители, призеры – до 5 баллов (за каждого)		Ежемесячно в течение полугодия
2.2.Подготовка и проведение олимпиад	Достижения учащихся начальных классов	Количество победителей, призеров	Школьный уровень: Победители, призеры – до 1 балла (за каждого) Муниципальный уровень: Победители, призеры – до 2		На квартал

				баллов (за каждого)	
				Региональный уровень: Победители, призеры – до 3 баллов (за каждого) Федеральный уровень: Победители, призеры – до 5 баллов (за каждого)	Ежемесячно в течение полугодия
2.3.Организация проектной и исследовательской деятельности обучающихся	Участие обучающихся в конференциях разного уровня	Представление результатов на конференциях разного уровня, в т.ч.	очное	На месяц	
		международный и федеральный уровень краевой уровень муниципальный уровень	до 5 (за 1 уч.) до 3 (за 1 уч.) до 2 (за 1уч.)		
		Наличие победителей и призеров, в т.ч.		На месяц	
		международный и федеральный уровень краевой уровень муниципальный уровень	до 10 (за 1уч-ся) до 8 (за 1 уч-ся) до 5 (за 1 уч-ся)		

2.4. Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Руководство объединениями педагогов (творческими группами, МО)	Обеспечение работы в соответствии с планом и расписанием	Районный уровень до 15 Школьный уровень до 10	На месяц
	Деятельность педагога в методических объединениях	Представление собственного опыта	до 5	На месяц
	Наставническая работа.	За успешное наставничество	до 5	На месяц
	Подготовка документации к ПМПК	Подготовка отчетной документации школьный районный	до 5 (за 1 уч.) до 8 (за 1 уч.)	На месяц
	Участие в работе семинаров, конференций, педагогическом консилиуме; работа организатором ГИА	Фактическое участие в работе, качественное оформление документов	до 10	На месяц
	Участие в экспертной деятельности	Фактическое участие в комиссиях по проверке работ учащихся (аттестационные, контрольные, олимпиадные)	до 10	На месяц
2.5. Высокий уровень профессионального мастерства	Систематическая работа по повышению педагогического мастерства (курсы повышения квалификации, семинары, самообразование), использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов	до 30	На месяц
2.6. Создание творческой образовательной среды		Наличие и ведение портфолио учащихся в соответствии с	до 1 (за 1 уч-ся)	На месяц

для работы с одаренными детьми.		положением		
		Опубликованная статья в СМИ, (иная принятая форма представления) на педагогических форумах, в том числе, в сети Интернет	до 5 за единицу до 3 за единицу	На месяц
2.7.Создание и обновление школьного сайта	Управление, участие, инициатива, техническое исполнение	Создание школьного сайта	до 10 (1 раз в год)	На месяц
		Обеспечение обновлений не реже 1 раза в неделю.	до 5	На месяц
		Пополнение и накопляемость материала на личной странице учителя.	до 3	На месяц
2.8.Ведение документации	Полнота и соответствие нормативным и регламентирующим работу актам	Отсутствие замечаний администрации учреждения, контролирующих органов	до 5	Ежемесячно в течение полугодия
		Отсутствие замечаний по ведению классной документации	до 5	На месяц
2.9.Работа с семьями обучающихся	Вовлечение родителей во внеклассную работу	Участие родителей	до 5	На месяц
	За работу с индивидуальными программами реабилитации (СОП)	За написание программы За отчеты и выполнение программы	до 5 до 2	На месяц
2.10.Организация социально-психолого-педагогической работы с детьми из социально	Подготовка и проведение мероприятий по обеспечению условий для обучения, воспитания и развития личности учащихся из	Работа Совета профилактики	до 5	На месяц

неблагополучных семей, испытывающих трудности в обучении	малообеспеченных семей, «группы риска», «неблагополучных семей»			
	Взаимодействие с органами государственной и муниципальной власти, правоохрнительными органами по предупреждению и профилактике правонарушений среди подростков	Снятие обучающегося с учета в комиссии по делам несовершеннолетних и защите прав (для кл.рук.)	до 10	На месяц
	Контроль и учет учащихся из «группы риска», неблагополучных семей, не посещающих или систематически пропускающих по неуважительным причинам занятия в образовательных учреждениях	Снижение пропусков учащимися уроков без уважительной причины	до 15	На месяц
2.11. Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с воспитанниками, обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками, обучающимися	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками, обучающимися	до 30	На месяц

<p>несовершеннолетними и в отношении них, законных представителей, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на воспитанников, обучающихся.</p>				
<p>2.12.Отсутствие правонарушений, совершенных воспитанниками</p>	<p>Отсутствие воспитанников, состоящих на учете в органах внутренних дел, комиссии по делам несовершеннолетних и защите прав</p>	<p>0</p>	<p>до 20</p>	<p>На месяц</p>
<p>3.Выплаты за качество выполняемых работ</p>				
<p>3.1.Выстраивание образовательного процесса в соответствии с программой надпредметного содержания</p>	<p>Проведение предметных недель, внеклассной работы по предмету, экскурсий</p>	<p>Организация и проведение предметной декады Отчет о проведенных мероприятиях, проектах (включая фотографии, фотоотчеты, создание видеороликов). Участие в предметной неделе.</p>	<p>до 10 до 5 до 5 (за 1 мер.)</p>	<p>По факту</p>

3.2.Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий (КИАСУО, МОРФ)	Ведение баз автоматизированного сбора информации	Отсутствие замечаний по ведению баз автоматизированного сбора информации	10 (за одну базу)	Ежемесячно в течение года
3.3.Работа с базой «Одаренные дети»	Ведение баз автоматизированного сбора информации	Отсутствие замечаний по ведению баз автоматизированного сбора информации	до 5	Ежемесячно в течение года
3.4.Вовлечение учащихся в работу с ресурсами электронных библиотек	Вовлечение учащихся в работу с ресурсами электронных библиотек	Вовлечение учащихся в работу с ресурсами электронных библиотек	до 5	На месяц
3.5.Создание коррекционно–развивающей образовательной среды для работы с детьми с особыми образовательными потребностями	Разработка и реализация индивидуальной программы обучения детей с ограниченными возможностями здоровья	Разработка адаптированной образовательной программы	до 5 (за 1)	На месяц
	Сопровождение детей с ограниченными возможностями здоровья	Интегрированное обучение в классах комплектах	до 5	На месяц
		Выполнение рекомендаций психолого–медико-педагогического консилиума в организации образовательного процесса	до 5	На месяц
		Реализация интеграции детей с особыми образовательными потребностями обучения	до 5	На месяц
3.6.Осуществление	Сопровождение учащихся на мероприятия различного уровня,	Осуществление дополнительных работ	до 10	По факту

	дополнительных работ	озеленение учреждения и т.д.)	своевременно и качественно		
		Подготовка учреждения к новому учебному году	Осуществление дополнительных работ своевременно и качественно	до 15	По факту
		Благоустройство территории учреждения	Осуществление дополнительных работ своевременно и качественно	до 10	По факту
Педагогические работники: педагог дополнительного образования, педагог-организатор, учитель физической культуры, инструктор по физической культуре, преподаватель -организатор ОБЖ	4. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	4.1. Руководство проектными и творческими группами, методическими объединениями	Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями)	Обеспечение работы в соответствии с планом	до 5	На месяц
	4.2. Работа с семьями обучающихся	Вовлечение родителей во внеклассную работу	Участие родителей	до 5	На месяц
		За специально организованную результативную работу по профилактике правонарушений.	Позитивная динамика снижения числа учащихся, состоящих на учете в органах внутренних дел, комиссии по делам несовершеннолетних и защите прав, наркологическом диспансере	до 2	На месяц
	4.3. Обновление школьного сайта	Участие, инициативы	Обеспечение обновления не реже 1 раза в 2 недели	до 5	На месяц
	5. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
5.1. Достижения воспитанников	Участие в соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах различного уровня	% участвующих от общего числа обучающихся	до 20	На месяц	
		Призовое место	до 20	На месяц	

5.2.Организация деятельности детских объединений, организаций.	Постоянный состав, создание и реализация социальных проектов, программ	За каждый проект, программу	до 20	На месяц
5.3.Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	Отсутствие несчастных случаев и случаев травматизма, конфликтов	0	до 5	На квартал
5.4.Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями)	Работа в составе оргкомитета или судейской коллегии соревнований, семинаров повышения проф. квалификации на уровне: ОУ Района Края Федерации	до 3 до 5 до 8 до 10	На месяц
6.Выплаты за качество выполняемых работ				
6.1.Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, отчетов	до 10	На месяц
6.2.Результаты воспитанников в спортивных	Краевого уровня	Участие	10	На месяц
		Призер	20	

	мероприятиях	Российского уровня	Участие	20	
			Призер	30	
	6.3.Высокий уровень профессионального мастерства	Систематическая работа по повышению педагогического мастерства (курсы повышения квалификации, семинары, самообразование), использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов	до 30	На месяц
	6.4.Осуществление дополнительных работ	Сопровождение учащихся на мероприятия различного уровня, озеленение учреждения и т.д.)	Осуществление дополнительных работ своевременно и качественно	до 10	По факту
		Подготовка учреждения к новому учебному году	Осуществление дополнительных работ своевременно и качественно	до 15	По факту
Благоустройство территории учреждения		Осуществление дополнительных работ своевременно и качественно	до 10	По факту	
Педагог-библиотекарь	7.Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	7.1.Создание системы работы по повышению мотивации воспитанников к чтению	Количество воспитанников и работников учреждения, пользующихся фондом библиотеки	80%	до 5	На месяц
	7.2.Совершенствование информационно-библиотечной системы учреждения	Создание программы развития информационно-библиографического пространства учреждения	Наличие программы развития	до 10	На месяц
	8.Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				

	8.1. Сохранность библиотечного фонда учреждения	Количество списываемой литературы библиотечного фонда	Менее 20% фонда	до 5	На месяц
	8.2. Осуществление текущего информирования коллектива педагогов и воспитанников	Проведение уроков информационной культуры	1 раз в четверть	до 3	На месяц
		Проведение дней информирования	1 раз в четверть	до 3	На месяц
9. Выплаты за качество выполняемых работ					
	9.1. Высокий уровень профессионального мастерства	Систематическая работа по повышению педагогического мастерства (курсы повышения квалификации, семинары, самообразование), использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов	до 30	На месяц
10. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач					
Педагог-психолог, социальный педагог, учитель-логопед, дефектолог	10.1. Сопровождение воспитанников в образовательном процессе	Руководство медико-психолого-педагогическим консилиумом (МППК)	Работа МППК в соответствии с планом	до 10	На месяц
		Проведение мероприятий для родителей воспитанников	Проведение одного мероприятия	до 5	
	10.2. Организация социально-психолого-педагогической работы с детьми из социально неблагополучных семей, испытывающих трудности в обучении	Выявление и организация учета учащихся из социально неблагополучных семей, «группы риска» за год	Выявление образовательным учреждением семьи «группы риска» (до выявления иными органами профилактики)	до 5	На месяц
		Взаимодействие с органами государственной и муниципальной власти, правоохранительными органами по предупреждению и профилактике правонарушений среди подростков	Снятие обучающегося с учета в комиссии по делам несовершеннолетних и защите прав	до 10	На месяц

		Контроль и учет учащихся из «группы риска», неблагополучных семей, не посещающих или систематически пропускающих по неуважительным причинам занятия в образовательных учреждениях	Снижение пропусков учащимися уроков без уважительной причины	до 15	На месяц
11. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
	11.1. Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению воспитанников	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	Призовое место в конкурсе проектов и программ, получение гранта	до 10	На месяц
			Презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов	до 5	На месяц
	11.2. Эффективная реализация коррекционной направленности образовательного процесса	Качество успеваемости обучающихся	50-65%	до 5	На месяц
			65-80%	до 10	На месяц
12. Выплаты за качество выполняемых работ					
	12.1. Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения воспитанников	Организация работы службы психолого- педагогического сопровождения воспитанников	Отрицательная динамика возникновения конфликтов в течение учебного года	до 5	На месяц
Административно-вспомогательный персонал:	13. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	13.1. Ведение документации учреждения	Полнота и соответствие нормативным и регламентирующим работу актам	отсутствие замечаний администрации учреждения, контролирующих или надзирающих органов	до 10	На месяц

заведующий хозяйством, лаборант	13.2.Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности	Обеспечение учебных кабинетов, бытовых, хозяйственных и др. помещений оборудованием и инвентарем, отвечающим требованиям правил и норм безопасности жизнедеятельности, стандартам безопасности труда	100%	до 20	На месяц
	14.Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	14.1.Оперативность	Выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества	Постоянно	до 10	На квартал
		Своевременное обеспечение сезонной подготовки обслуживаемого здания, сооружений, оборудования и механизмов	Выполнение работ ранее установленного срока без снижения качества	до 15	На месяц
	14.2.Осуществление дополнительных работ	Наличие дополнительных работ	Осуществление дополнительных работ своевременно и качественно	до 20	На месяц
15.Выплаты за качество выполняемых работ					
15.1.Ресурсосбережение при выполнении работ	Бесперебойная безаварийная работа систем жизнеобеспечения	Отсутствие замечаний по бесперебойной и безаварийной работе систем жизнеобеспечения	до 10	На месяц	
Повар	16.Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	16.1.Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или	Отсутствие предписаний контролирующих органов	0	до 20	На месяц
Устранение предписаний в установленные сроки			до 15	На месяц	

	надзирающих органов				
17.Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
	17.1.Снижение уровня заболеваемости обучающихся	Снижение количества заболевших учащихся	Отсутствие вспышек заболеваний	до 20	На месяц
18.Выплаты за качество выполняемых работ					
	18.1.Качество приготовления пищи, эстетическое оформление блюд	наличие жалоб, отказов детей от приема пищи	0	до 10	На месяц
	18.2.Осуществление дополнительных работ	Организация питания на мероприятиях	Осуществление дополнительных работ своевременно и качественно	до 10	По факту
		Подготовка учреждения к новому учебному году	Осуществление дополнительных работ своевременно и качественно	до 15	По факту
Младший обслуживающий персонал: рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, сторож, уборщик служебных помещений	19.Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	19.1.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, аварий	0	до 25	На месяц
	19.2.Обеспечение сохранности имущества и его учет	Наличие замечаний по утрате и порче имущества	0	до 10	На месяц
20.Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					

	20.1.Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении Погрузочно-разгрузочные работы	Осуществление работ своевременно и качественно	до 15	На месяц
		Дополнительные работы во время межсезонья – уборка опавшей листвы, расчистка территории от снежных заносов.	Осуществление дополнительных работ своевременно и качественно	до 20	На месяц
		Участие в летнем покосе уборке травы на территории школы.	Осуществление работ своевременно и качественно	до 20	На месяц
	21.Выплаты за качество выполняемых работ				
	21.1.Ресурсосбережение при выполнении работ	Осуществление рационального расходования материалов	Экономия материальных средств	до 10	На месяц
		Осуществление рационального расходования электроэнергии	Отсутствие превышения лимитов	до 10	На месяц
21.2.Высокий уровень подготовки учреждения к новому учебному году	наличие замечаний со стороны комиссии по приемке	0	до 20	На месяц	
Председатель первичной профсоюзной организации	22.Выплаты за качество выполняемых работ				
	22.1.Организаторская работа профсоюза в социально-правовой сфере, в области охраны труда и т.д.	За организацию работы по заключению коллективного договора и осуществлению контроля за его выполнением; участие в разработке локальных актов учреждения	За организацию работы, осуществление работ своевременно и качественно	до 5	По факту
		За активную работу в проведении мероприятий (связанные с		до 5	По факту

		юбилейными датами)			
		Осуществление дополнительных работ, своевременно и качественно		до 10	По факту

Приложение № 6

к Положению об оплате труда работников
Муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения «Ширыштыкская средняя
общеобразовательная школа»

от 20.06.2022 № 47

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии
оценки результативности и качества деятельности учреждений для заместителя
Учреждения

Должность	Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы <*>
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Заместитель руководителя	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Обеспечение стабильного функционирования учреждения	создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса, обеспечение стабильной охраны труда и техники безопасности	отсутствие предписаний надзорных органов	25%
			отсутствие травм, несчастных случаев	15%
	подготовка локальных нормативных актов учреждения, исходящей документации, отчетной документации	соответствие локальных нормативных актов учреждения нормам	25%	

		действующего законодательства, своевременное и качественное предоставление отчетной документации	
	отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	0	10%
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Обеспечение развития учреждения	организация участия педагогов, обучающихся в профессиональных конкурсах, мероприятиях (наличие призового места)	региональном	15%
	ведение экспериментальной работы	наличие статуса базовой площадки	35%
Выплаты за качество выполняемых работ			
Результативность деятельности учреждения	освоение образовательной программы по результатам четвертных и годовых оценок обучающихся	качество обученности не ниже 70%	45%
	реализация проектной и исследовательской деятельности	охват детей, вовлеченных в проектную и исследовательскую деятельность,	20%

		не менее 25%	
	доля педагогических работников первой и высшей квалификационной категории	не менее 50%	20%
	координация работы по прохождению педагогическими работниками стажировок, курсов повышения квалификации	100% выполнения плана	20%

 <*> Без учета повышающих коэффициентов.

Приложение № 7

к Положению об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Ширыштыкская средняя общеобразовательная школа»

от 20.06.2022 № 47

Размер персональных выплат заместителю Учреждения

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы <*>
1.	за опыт работы в занимаемой должности: <***>	
1.1.	от 1 года до 5 лет:	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	15%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный»<***>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный». <***>	20%
1.2.	от 5 лет до 10 лет:	15%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	25%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <***>	30%
1.3.	свыше 10 лет	25%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	35%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии,	40%

	искусствоведения <***>	
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный». <***>	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <***>	40%
2.	За наличие квалификационной категории:	
	при высшей квалификационной категории	20%
	при первой квалификационной категории	15%
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 исходя из должностного оклада с учетом нагрузки.

<***> 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).

Приложение № 8

к Положению об оплате труда работников
Муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения «Ширыштыкская средняя
общеобразовательная школа»

от 20.06.2022 № 47

Размер выплат по итогам работы
заместителю руководителя Учреждения

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

<*> Без учета повышающих коэффициентов.