Приложение№1

к коллективному договору

от 29.12.2020 г

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **СОГЛАСОВАНО**  Председатель первичной профсоюзной организации МБОУ « НСШ»  «\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Р. В. Щеткова  (личная подпись) (инициалы, фамилия)  «\_30\_\_\_\_» \_сентября\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2020 |  | **УТВЕРЖДАЮ**  Директор МБОУ « НСШ»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Е.И. Ануфриев  (личная подпись) (инициалы, фамилия)  «30» \_сентября\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2020 |
|  |  |  |

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оплате труда работников**

**муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения**

**« Новомитропольская средняя школа»**

**село Новомитрополька 2020год**

**I. Общие положения**

1.Настоящее положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения « Новомитропольская средняя школа»» (далее – Положение) разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации, Закона Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О новых системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных учреждений», постановления Правительства Красноярского края от 19.11.2009 № 586-п «Об утверждении Порядка проведения эксперимента по введению новых систем оплаты труда работников бюджетных и казенных учреждений Красноярского края», постановления Правительства Красноярского края от 15 декабря 2009 г. N 648-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края», постановления Правительства Красноярского края от 01.12.2009 № 617-п «Об утверждении перечня должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности», постановления администрации города Красноярска от 27.01.2010 № 14 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Красноярска, участвующих в эксперименте по введению новых систем оплаты труда» и регулирует порядок, условия оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения « Новомитропольская средняя школа» с введением новых условий системы оплаты труда работников с 1 июля 2016 года и регулирует порядок и условия оплаты труда работников.

1. *Система оплаты труда* работников организации устанавливается коллективным договором, данным Положением в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Красноярского края, содержащими нормы трудового права..

*2. Заработная плата* в соответствии с системой оплаты труда устанавливается работнику на основании трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) в соответствии с коллективным договором и данным Положением. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются 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 к настоящему Положению.

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

**II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения**

**Основные условия оплаты труда**

1. Система оплаты труда работниковорганизации включает в себя следующие элементы оплаты труда:

§ оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учётом повышающих коэффициентов;

§ выплаты компенсационного характера;

§ выплаты стимулирующего характера, включая:

- персональные выплаты;

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

- стимулирующие выплаты по итогам работы.

1.1. Фонд оплаты труда (далее - ФОТ) организации делится на 2 составляющие:

§ ***гарантированная часть*,** которая включает:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, с учётом повышающих коэффициентов;

- выплаты компенсационного характера;

- персональные выплаты;

§ ***стимулирующая часть*,** которая включает:

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

1.2. Повышающие коэффициенты, конкретные значения стимулирующих выплат (за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; интенсивность и высокие результаты работы; качество выполняемых работ; выплат по итогам работы) каждому конкретному работникуустанавливаются в пределах ФОТ.

**Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы**

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы конкретным работникам устанавливаются 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 коллективном договоре и данном Положении.

2.2. 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).

2.3. ***Минимальные размеры*** *окладов* работников устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, утвержденных приказами Минздравсоцразвития, и других нормативных документов.

2.4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждений могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов, ставок.

Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам организации могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяются в соответствии с приказом министерства образования и науки Красноярского края.

**Выплаты компенсационного характера**

3.1. Порядок установления выплат компенсационного характера, их виды и размеры определяются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

3.2. Работникам организации устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

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

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

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

Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается на основании статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основании статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.6. В организации в соответствии с данным пунктом настоящего Положения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

работникам по обслуживанию здания за уборку туалетов – 12%;

3.7. Доплата за работу в ночное время производится работникам   
в размере 35% оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

3.8. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основании статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.9. К другим видам компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных относятся:

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями***.***

В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников устанавливаются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями.

3.10. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам, с учетом нагрузки.

3.11. Выплаты компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников в соответствии .

3.12. Конкретные размеры выплат компенсационного характера устанавливаются не ниже предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации

**Выплаты стимулирующего характера**

4.1. Настоящее Положение определяет виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их распределения.

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

4.3.Выплаты стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами центра с учетом мнения представительного органа работников.

4.4.Работникам организации по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных организацией на оплату труда работников, устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

**Персональные выплаты**

- персональные выплаты (с учетом квалификационной категории, сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты);

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

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- выплаты по итогам работы.

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

4.5. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) ниже размера заработной платы, установленного Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «Оновых системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных учреждений», предоставляется региональная выплата.

Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между минимальным размером заработной платы, установленным региональным законодательством, 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 региональным законодательством, исчисленного пропорционально отработанному времени, устанавливается региональная выплата, размер которой для каждого работника определяется как разница между минимальным размером заработной платы, исчисленной пропорционально

отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

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

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

Размеры заработной платы для расчета региональной выплаты включают в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Персональные выплаты конкретному работнику определяются на основании настоящего Положения в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, с учетом нагрузки.

4.6. Виды, условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников организации должны отвечать уставным задачам центра и устанавливаться в соответствии с Приложением. При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику применяют балльную оценку (см. оценочный лист сотрудника). В случае ухода работника на больничный или направление в командировку, данный вид выплат не устанавливается на период больничного или командировки.

Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются ежемесячно или ежеквартально.

Основаниями для снижения или отмены выплат стимулирующего характера являются ненадлежащее исполнение работником должностных обязанностей, неудовлетворительная оценка труда работника, нарушение трудовой дисциплины, отсутствие средств фонда оплаты труда на указанные цели.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат раздельно.

4.7. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для директора и заместителей директора, размер выплат по итогам работы директора и заместителей директора определяются и устанавливаются в соответствии с примерным положением об оплате труда работников краевых государственных бюджетных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края, утвержденным Постановлением Правительства Красноярского края от 15.12.2009 № 648-п.

4.8. 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).

4.9.Общий объем выплат стимулирующего характера работников (за исключением персональных выплат, выплат по итогам работы и стимулирующих выплат руководителю) составляет не менее 20% от фонда оплаты труда учреждения.

4.10. 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 и главному бухгалтеру может направляться на стимулирование труда иных работников учреждения.

Стимулирующие выплаты(из стимулирующей части ФОТ)

**Стимулирующие выплаты**:

4.11*.* Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ.

Виды стимулирующих выплат должны отвечать уставным задачам учреждения.

4.13. По периодичности данные выплаты могут устанавливаться:

- 1 раз в месяц

4.14. Критерии, являющиеся основаниями для установления стимулирующих выплат, группируются по направлениям стимулирования:

- 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.

4.15. Критерии, являющиеся основаниями для установления стимулирующих выплат, конкретизируются *для каждой из должностей (групп должностей)*.

4.16. Конкретные значения стимулирующих выплат каждому работнику устанавливается директором центра на основании решения Комиссии по установлению окладов и стимулирующих выплат МБОУ « Новомитропольская средняя школа»

4.17. Конкретный размер выплат стимулирующего характера за результативность и качество труда и выплат по итогам работы может устанавливаться как в процентах к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с учетом повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (без учета нагрузки), так и в абсолютном размере в соответствии с бально-рейтинговой оценкой

в следующем порядке:

- Подсчитываются *индивидуальные баллы каждого* работника в рамках определенных направлений по соответствующим критериям за установленный период.

- После этого высчитывается *«стоимость» одного балла*: объем средств (отведенный на стимулирование по направлениям на данный период) делится на суммарное количество баллов работников;

- Далее *индивидуальные баллы переводятся в суммы стимулирующих выплат*.

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

С = С x Б,

1 балла i

где:

С - размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения в

плановом квартале;

С - стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на

1 балла

плановый квартал;

Б - количество баллов по результатам оценки труда i-го работника

i

учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за

отчетный период (год, квартал, месяц).

n

С = (Q - Q ) / SUM Б ,

1 балла стим стим рук i=1 i

где:

Q - фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления

стим

стимулирующих выплат работникам учреждения в плановом квартале;

Q - плановый фонд стимулирующих выплат руководителя,

стим рук

заместителей 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 и главного бухгалтера.

Q не может превышать Q

стим стим1

Q = Q - Q - Q ,

стим1 зп гар отп

где:

Q - предельный фонд заработной платы, который может направляться

стим1

учреждением на выплаты стимулирующего характера;

Q - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных

зп

работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат,

утвержденный в бюджетной смете учреждения на плановый квартал;

Q - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы

гар

работников по бюджетной смете учреждения по основной и совмещаемой

должностям с учетом сумм компенсационных выплат на плановый квартал),

определенный согласно штатному расписанию учреждения;

Q - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков,

отп

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 = Q x N / N ,

опт баз отп год

где:

Q - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных

баз

работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат,

утвержденный в бюджетной смете учреждения на плановый квартал без учета

выплат по итогам работы;

N - среднее количество дней отпуска согласно графику отпусков, дней

отп

служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации

работников учреждения в плановом квартале согласно плану, утвержденному в

учреждении;

N - количество календарных дней в плановом квартале.".

год

**При выплатах по итогам работы учитывается**:

- объем освоения выделенных бюджетных средств;

- объем ввода законченных ремонтом объектов;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм   
и методов организации труда;

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

- достижение высоких результатов в работе за определенный период;

- участие в инновационной деятельности;

- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

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

Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливается в абсолютном размере.

Выплаты по итогам работы устанавливаются на основании комиссии по стимулированию и приказа директора организации.

1. Основаниями для снижения или отмены выплат стимулирующего характера являются ненадлежащее исполнение работником должностных обязанностей, неудовлетворительная оценка труда работника, нарушение трудовой дисциплины, отсутствие средств фонда оплаты труда на указанные цели.

2.Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат раздельно. Размер выплат по итогам работы работникам Учреждений устанавливается в соответствии с Приложением. Допускается суммирование выплат по итогам работы по их основаниям.

3. Основаниями для снижения или отмены выплат стимулирующего характера являются ненадлежащее исполнение работником должностных обязанностей, неудовлетворительная оценка труда работника, нарушение трудовой дисциплины, отсутствие средств фонда оплаты труда на указанные цели.

При рассмотрении вопроса о стимулировании работников учитывается наличие дисциплинарных взысканий:

- В случае вынесения работнику дисциплинарного взыскания стимулирующие выплаты (за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ; выплаты по итогам работы) снимаются в течение всего периода действия данного взыскания.

- Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности.

**V/ Единовременная материальная помощь**

1. Работникам школы в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться выплата единовременной материальной помощи.

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

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

4.Выплата единовременной материальной помощи работникам центра производится на основании приказа директора организации и с учетом положений настоящего раздела.

**111 Оплата труда заместителей учреждения**

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

- должностной оклад;

- выплаты компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера.

6.2. 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).

Размеры должностных окладов заместителей директора устанавливаются директором организации на 10-30 процентов ниже размеров своего должностного оклада.

6.3. Выплаты компенсационного характера заместителям директора организации устанавливаются в соответствии с разделом II настоящего Положения в процентах к

6.5. Заместителям директора может оказываться единовременная материальная помощь по основаниям и в размере, установленном разделом V настоящего положения.

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

7.1. Оплата труда педагогических работников.

При совмещении профессий (должностей), расширении зоны 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.

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

Су = ФОТу / (4,3\*Чу), где

Су – размер оплаты за один час работы для учителей;

ФОТу – средний месячный фонд оплаты труда педагогов, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по тарификации, персональные выплаты (надбавка за квалификационную категорию, выплаты за опыт работы в занимаемой должности).

Чу – общее количество часов педагога в неделю в соответствии с тарификацией.

Размер оплаты за один час для педагогических работников определяется по следующей формуле:

Сп = ФОТп / (4,3\*Чп), где

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

ФОТп – средний месячный фонд оплаты труда конкретной группы педагогических работников, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по тарификации, персональные выплаты (надбавка за квалификационную категорию, выплаты за опыт работы в занимаемой должности).

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

При этом 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.

Размер оплаты за один рабочий час педагогической работы при совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенным трудовым договором, устанавливается при тарификации и действует до проведения следующей тарификации.

7.2. Оплата труда иных (не педагогических) работников.

При совмещении профессий (должностей), расширении зоны 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 / Кдн, 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 в соответствии со штатным расписанием.

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

Кдн – плановое годовое количество рабочих дней по шестидневной рабочей неделе.

Расчет заработной платы с учетом объема выполненной работы при совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в одно и то же рабочее время, при начислении заработной платы определяется по следующей формуле:

Зп = Ср\*(Р/100%), где

Зп – размер заработной платы;

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

Р - объем работы по должности, выполняемой при совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в одно и то же рабочее время, в процентном отношении.

Размер доплаты за один рабочий день прочих работников при совмещении, расширении зоны обслуживания, увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы устанавливается в соответствии со штатным расписанием по состоянию на 01 сентября.

7.3. При индексации заработной платы стоимость одного часа педагогических работников и стоимость одного дня прочих работников увеличивается на коэффициент индексации заработной

**Виды, условия, размер и порядок выплат стимулирующего характера работникам муниципального учреждения (завхоз, уборщик служебных помещений и т.д.)**

Работникам могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

2. Персональные выплаты:

водителям грузовых и легковых автомобилей, автобусов за классность;

водителям за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей;

за сложность, напряженность и особый режим работы;

3. Выплаты по итогам работы.

2.6. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников.

3. Виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принятыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4. Размер стимулирующих выплат определяется в процентном отношении к тарифной ставке (окладу) за фактически отработанное работником время.

ВЫПЛАТЫ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ

1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью стимулирования работников к совершенствованию профессиональной деятельности, проявлению инициативы, новаторства, выполнению большего объема работы с меньшими затратами, повышению личного вклада в деятельность учреждения.

2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается по решению руководителя учреждения в размере до 100 процентов тарифной ставки (оклада).

ПЕРСОНАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ

1. Персональные выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются:

1.1.1. Водителям грузовых и легковых автомобилей, автобусов за классность. Размеры (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы):

первого класса - 25%;

второго класса - 10%.

1.1.2. Водителям за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей, устанавливается при выполнении следующих видов работ:

за проведение текущего технического обслуживания автомобилей - в размере до 100 процентов тарифной ставки (оклада);

за мойку автомобилей, а также за уборку их салонов - в размере до 25 процентов тарифной ставки (оклада).

1.1.3. За сложность, напряженность и особый режим работы до 150 процентов тарифной ставки (оклада).

ВЫПЛАТЫ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ

1. Выплаты по итогам работы в виде премирования осуществляются по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда.

2. Выплаты по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При осуществлении выплат по итогам работы учитывается выполнение следующих показателей:

успешное и добросовестное выполнение работниками своих должностных инструкций и функциональных обязанностей;

своевременное выполнение производственных заданий;

строгое выполнение трудовой дисциплины, соблюдение технологической дисциплины, техники безопасности и выполнение правил пожарной безопасности;

содержание в чистоте рабочего места, бережное отношение к инструменту;

обеспечение качественного технического, санитарного состояния закрепленной техники и оборудования, зданий и прилегающих территорий, транспортного обеспечения.

3. Выплаты по итогам работы за месяц устанавливаются в размере до 150% от оклада (должностного оклада), по итогам работы за квартал, год устанавливаются и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда, но не более 3 окладов (должностных окладов). Конкретный размер выплат может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

Приложение № 1

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

1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников образования

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | | | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки  заработной платы, руб. |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно- вспомогательного персонала первого уровня | | | |
|  | | | 3334 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно- вспомогательного персонала второго уровня | | | |
| 1 квалификационный уровень | |  | [3511\*](#_bookmark0) |
| 2 квалификационный уровень | |  | 3896 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников | | | |
| 1 квалификационный уровень | при наличии среднего профессионального образования | | 5760 |
| при наличии высшего  профессионального образования | | 6555 |
| 2 квалификационный уровень | при наличии среднего профессионального образования | | 6029 |
| при наличии высшего профессионального образования | | 6866 |
| 3 квалификационный уровень | при наличии среднего профессионального образования | | 6603 |
| при наличии высшего профессионального образования | | 7521 |
| 4 квалификационный уровень | при наличии среднего  профессионального образования | | 7226 |
| при наличии высшего профессионального образования | | 8234 |

\* Для должности «младший воспитатель» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 3964,0 руб., для должности «дежурный по режиму» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 5380,0 руб.

1. Профессиональная квалификационная группа

«Общеотраслевые должности служащих»

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | 3511 |
| 2 квалификационный уровень | 3704 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | 3896 |
| 2 квалификационный уровень | 4282 |
| 3 квалификационный уровень | 4704 |
| 4 квалификационный уровень | 5937 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | 4282 |
| 2 квалификационный уровень | 4704 |
| 3 квалификационный уровень | 5164 |
| 4 квалификационный уровень | 6208 |

1. 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 | 3016 |
| 2 квалификационный уровень | 3161 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | 3511 |
| 2 квалификационный уровень | 4282 |
| 3 квалификационный уровень | 4704 |
| 4 квалификационный уровень | 5667 |

1. Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами

|  |  |
| --- | --- |
| Должность | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| Заведующий библиотекой | 7248 |
| Художественный руководитель | 7419 |
| Специалист по охране труда | 4282 |
| Специалист по охране труда II категории | 4704 |
| Специалист по охране труда I категории | 5164 |

1. Профессиональная квалификационная группа отраслевых должностей специалистов и служащих.

|  |  |
| --- | --- |
| Должность | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | 7790 |
| 2 квалификационный уровень | 9025 |
| 3 квалификационный уровень | 9718 |

Приложение № 2

# Виды и размеры компенсационных выплат

**за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных)**

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Виды компенсационных выплат | Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы <\*> |
| 1. | за работу в образовательных учреждениях для обучающихся с ограниченным возможностями здоровья (отделениях, классах, группах) (кроме медицинских работников) <\*\*> | 20 |
| 2. | руководителям; работникам общеобразовательных  учреждений, имеющих интернат, непосредственно занятых в таких классах (группах) | 20 |
| 3. | за работу в центрах психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, психолого-медико-педагогических комиссиях, логопедических пунктах | 5 |
| 4. | за работу в общеобразовательном учреждении, имеющем интернат | 15 |
| 5. | 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 |
| 6. | женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов) | 30 |
| 7. | работникам учреждений (структурных подразделений), осуществляющих оздоровление и (или) отдых обучающихся, воспитанников за систематическую переработку сверх  нормальной продолжительности рабочего времени | 15 |
| 8. | водителям легковых автомобилей за ненормированный  рабочий день | 25 |
| 9. | за ненормированный рабочий день (за исключением водителей легковых автомобилей) | 15 |
| 10. | выплата за работу в сельской местности | 25 |

Приложение № 3

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

Общеобразовательные учреждения, осуществляющих образовательную деятельность по программам дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 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 |
| Руководи-тель учреждения | Выплаты за важность выполняемой работы, степен ь самостоятельности и ответственности пр и выполнении поставленных з адач | | |  |
| Обеспечение стабильного функционирования учреждения | обеспечение безопасных и комфортных условий для организации образовательного процесса и проживания обучающихся в учреждении | 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 интенсив ность и высокие результаты работы | | |  |
| Обеспечение развития учреждения | организация участия педагогов, обучающихся в конкурсах, мероприятиях (наличие призового места) | региональный уровень | 15% |
| ведение экспериментальной работы | наличие статуса базовой площадки | 35% |
| отсутствие |  |  |
|  |  | правонарушений, совершенных обучающимися | 0 | 10% |
| 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 |  |  |  |
|  | нормативных актов учреждения, исходящей документации действующему законодательству | отсутствие замечаний к  локальным нормативным  актам | 0 | 5% |
| Заместитель руководителя | Выплаты за важность выполняемой работы, степен ь самостоятельности и ответственности при выполнении пост авленных 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% |
| отсутствие |  |  |
|  |  | правонарушений, совершенных обучающимися | 0 | 10% |
| Выплаты за интенсив ность 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 ни же 70% | 45% |
| реализация проектной и исследовательской деятельности | Охват детей, вовлеченных в  проектную и  исследовательскую  деятельность не менее 25% | 20% |
|  |  | доля педагогических |  |  |
|  |  | работников первой и высшей квалификационной категории | не менее 50 % | 20% |
| Координация работы по прохождению |  |  |
|  |  | педагогическими работниками стажировок, курсов повышения квалификации | 100 % выполнения плана | 20% |
| отсутствие замечаний надзорных органов к |  |  |
|  |  | осуществлению финансовоэкономической деятельности учреждения | 0 | 50% |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |

Приложение №4

# Размер выплат по итогам работы руководителям учреждений и их заместителям

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 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.

Приложения №5

РАЗМЕР ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ МУНИЦИПАЛЬНЫХ

БЮДЖЕТНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ,

ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ ОТДЕЛУ ОБРАЗОВАНИЯ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Виды и условия персональных выплат | ~~Р~~азмер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы |
| 1. | за опыт работы в занимаемой должности: <\*> | |
| 1.1. | от 1 года до 5 лет: | 5% |
|  | при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <\*\*> | 15% |
| при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, |  |
|  | искусствоведения <\*\*> | 20% |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный»<\*\*> | 15% |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный». <\*\*> | 20% |
| 1.2. | от 5 лет до 10 лет: | 15% |
|  | при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <\*\*> | 25% |
| при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <\*\*> | 30% |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <\*\*> | 25% |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <\*\*> | 30% |
| 1.3. | свыше 10 лет | 25% |
| при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <\*\*> | 35% |
| при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <\*\*> | 40% |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный». <\*\*> | 35% |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <\*\*> | 40% |
| 2 | за сложность, напряженность и особый режим работы: | |
| 2.1. | проверка письменных работ (пропорционально нагрузке): |  |
| учителям истории, биологии и географии | 5% |
| учителям физики, химии, иностранного языка | 10% |
| учителям математики | 15% |
| учителям русского языка, литературы | 15% |
| учителям начальных классов | 15% |
| 2.2. | за классное руководство, кураторство<\*\*\*> | 2 700,0 рублей |
| 2.3. | за заведование элементами инфраструктуры:<\*\*\*\*>: |  |
|  | кабинетами, лабораториями, | 10% |
| учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами | 20% |
| 2.4. | профессиональным квалификационным группам должностей работников учебно-вспомогательного персонала, | 47,1% |
| 3 | специалистам, впервые окончившим одну из организаций высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с краевыми государственными бюджетными и казенными образовательными организациями либо продолжающим работу в образовательной организации.  Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения | 20% |

Приложение №6

ИЗМЕНЕНИЕ ПОВЫШАЮЩИХ КОЭФФИЦИЕНТОВ К МИНИМАЛЬНОМУ

ОКЛАДУ (ДОЛЖНОСТНОМУ ОКЛАДУ)

Установить для педагогических работников следующие повышающие коэффициенты к минимальному окладу (должностному окладу):

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

Приложение №7

**ВИДЫ, УСЛОВИЯ, РАЗМЕР И ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ**

**СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, В ТОМ ЧИСЛЕ КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ**

**РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА РАБОТНИКОВ**

**МУНИЦИПАЛЬНЫХ БЮДЖЕТНЫХ**

**ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ТЮХТЕТСКОГО РАЙОНА**

1. Настоящие виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников муниципальных бюджетных образовательных организаций, Тюхтетского района, подведомственных отделу образования, регулируют отношения, возникающие между муниципальными бюджетными общеобразовательными организациями (дошкольного общего, начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования), подведомственными Отделу образования (далее - Организации), и их работниками в связи с предоставлением работникам выплат стимулирующего характера, по виду экономической деятельности "Образование".
2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников организаций за качественные результаты труда, а также поощрение за выполненную работу.
3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами организации с учетом мнения представительного органа работников.
4. Работникам организаций по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных организациями на оплату труда работников, могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и

ответственности при выполнении поставленных задач; выплаты за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ;

персональные выплаты (с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда); выплаты по итогам работы.

Виды, условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников организации устанавливаются в соответствии с приложением N [1](consultantplus://offline/main?base=RLAW123;n=61141;fld=134;dst=100041) к настоящему Порядку.

При осуществлении выплат, предусмотренных настоящим пунктом, организациями могут применяться иные критерии оценки результативности и качества труда работников, не предусмотренные [приложениями N 1,](consultantplus://offline/main?base=RLAW123;n=61141;fld=134;dst=100041) [3](consultantplus://offline/main?base=RLAW123;n=61141;fld=134;dst=100142) к настоящему Порядку.

1. Виды выплат должны отвечать уставным задачам организации.

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

1. Персональные выплаты определяются в абсолютном размере (баллы) отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с [приложением № 2](consultantplus://offline/main?base=RLAW123;n=61141;fld=134;dst=100103) к настоящему Порядку.
2. При выплатах по итогам работы учитываются:

объем освоения выделенных бюджетных средств; объем ввода законченных ремонтом объектов;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов

организации труда; выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или

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

[Размер](consultantplus://offline/main?base=RLAW123;n=61141;fld=134;dst=100142) выплат по итогам работы работникам организаций устанавливается в соответствии с приложением N 3 к настоящему Порядку.

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

1. Руководитель организации при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию общественного совета организации.
2. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливается в абсолютном размере.
3. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются руководителем организации ежемесячно, ежеквартально или на год.
4. При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат) организации применяют балльную оценку.

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

С = С 1 балла х Бi,

где:

С – размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику организации в плановом периоде;

С1 балла *-* стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый период;

Бi – количество баллов по результатам оценки труда i-го работника организации, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период. i=1

C1 балла = Qстим. раб. / SUM Б,

ni

где:

Qстим. раб. *–* фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам организации в месяц в плановом периоде;

n – количество физических лиц организации, подлежащих оценке за отчетный период (год, квартал, месяц), за исключением руководителя организации. Qстим. раб. ≥ 25% от фонда оплаты труда работников организации.

ВИДЫ, УСЛОВИЯ, РАЗМЕР И ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ

СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, В ТОМ ЧИСЛЕ КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ

РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ

БЮДЖЕТНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ

ОРГАНИЗАЦИЙ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ ОТДЕЛУ ОБРАЗОВАНИЯ

АДМИНИСТРАЦИИ ТЮХТЕТСКОГО РАЙОНА

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Должности | Критерии оценки результативности  качества труда  работников организации | Условия | | | Предельное количество баллов, в баллах | |
| наименование | | индикатор |
| Педагогические работники: учитель | Выплаты за важность вып олняемой работы, степень самостояте льности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | |
| Организация проектной и исследовательской деятельности воспитанников | Участие воспитанников в конференциях разного уровня | | Представление результатов на конференциях разного уровня | 5 | |
| Наличие победителей и призеров | 15 | |
| Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса | Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями) | | Обеспечение работы в соответствии с планом | 20 | |
| Участие в работе аттестационной комиссии, экспертной комиссии, психолого-медикопедагогическом консилиуме учреждения, наставническая работа | | Постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации | 10 | |
| Ведение профессиональной |  | |  |  | |
|  | документации (тематическое планирование, рабочие программы) | Полнота и соответствие нормативным документам | | 100% | 10 | |
| Выплаты за интенсивност ь и высокие результаты работы | | | | | |
| Стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу учащихся | Участие школьников в мероприятиях различного уровня | | % участвующих от общего числа обучающихся | 20 | |
| Качество успеваемости (по результатам итоговых контрольных работ, контрольных срезов, ГИА-9, ЕГЭ) | | Кадетские корпуса – не ниже 30%, Мариинские женские гимназии – не ниже 50% | 30 | |
| Участие обучающихся в конкурсах, олимпиадах различного уровня | | Количество участников конкурсов – не менее 70%  (от общего числа обучающихся) | 20 | |
| Количество участников олимпиад – не менее 50%  (от общего числа обучающихся) | 20 | |
| Наличие призеров и победителей | 20 | |
| Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью | Разработка и реализация проектов и программ | | Призовое место в конкурсе проектов и программ | 20 | |
| Презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах  педагогов | 10 | |
| Учет численности учеников в классе | Превышение численности обучающихся в классе над нормативной численностью обучающихся в классе | | Численность человек | 5 за 1  обучающегося | |
| Выплаты за качество вып олняемых работ | | | | | |
| Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса | Освоение информационных технологий и применение их в практике работы с детьми | | Использование при организации занятий интерактивной доски, компьютерных программ по созданию презентаций и публикаций | 20 | |
| Выстраивание образовательного процесса в соответствии с программой надпредметного содержания | | Наличие программы | 20 | |
|  | Создание коррекционноразвивающей образовательной среды для работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья | Разработка и реализация индивидуальной программы обучения детей с ограниченными возможностями здоровья | | Реализация индивидуальных программ обучения интегрированных детей | 10 | |
| Сопровождение детей с ограниченными возможностями здоровья | | Выполнение рекомендаций психолого-медикопедагогического консилиума в организации образовательного процесса | 10 | |
| Включенность в общешкольные и внешкольные мероприятия | | Количество детей с ограниченными возможностями здоровья, включенных в общешкольные мероприятия | 5 за каждого обучающегося | |
| Педагогические работники: педагогпсихолог, социальный педагог | Выплаты за важность вып олняемой работы, степень самостояте льности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | |
| Сопровождение воспитанников в образовательном процессе | Руководство медико-психолого- педагогическим консилиумом (МППК) | | Работа МППК в соответствии с планом | 20 | |
| Проведение мероприятий для родителей воспитанников | | Проведение одного мероприятия | 10 | |
| Выплаты за интенсивност ь и высокие результаты работы | | | | | |
| Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению воспитанников | Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью | | За участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью | 30 | |
| Призовое место в конкурсе проектов и программ, получение гранта | 20 | |
| Презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах  педагогов | 20 | |
| Адаптация вновь поступивших воспитанников, благоприятный психологический климат | | Уменьшение числа конфликтных ситуаций среди обучающихся, воспитанников | 30 | |
| Выплаты за качество вып олняемых работ | | | | | |
| Высокий уровень педагогического |  | |  |  | |
|  | мастерства при организации процесса психологопедагогического сопровождения воспитанников | Организация работы службы психолого-педагогического сопровождения воспитанников | | Отрицательная динамика возникновения конфликтов в течение учебного года | 30 | |
| Педагогические работники: воспитатель | Выплаты за важность вып олняемой работы, степень самостояте льности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | |
| Отсутствие самовольных уходов воспитанников | Отсутствие поданных заявлений в органы внутренних дел по розыску воспитанников | | 0 | 20 | |
| Отсутствие правонарушений, совершенных воспитанниками | Отсутствие воспитанников, состоящих на учете в органах внутренних дел, комиссии по делам несовершеннолетних и защите прав | | 0 | 20 | |
| Привитие норм и правил |  | |  |  | |
|  | совместного проживания воспитанников  (поведения и общения) | Отсутствие случаев нарушения дисциплины | | 0 | 20 | |
| Выплаты за интенсивност ь и высокие результаты работы | | | | | |
| Достижения воспитанников | Участие в краевых, всероссийских, международных соревнованиях, олимпиадах, научно- практических конференциях, конкурсах | | Процент участвующих от общего числа обучающихся | 30 | |
| Ведение портфолио воспитанников | 30 | |
| Призовое место | 20 | |
| Организацию здоровьесберегающей воспитывающей среды | Отсутствие травм, несчастных случаев, вредных привычек у воспитанников | | 0 | 20 | |
| Эффективность работы по созданию коллектива | Социально-психологический климат в коллективе, способствующий мотивации к обучению, эффективному разрешению конфликтов, адекватной самооценке | | Высокие показатели обучения воспитанников, отсутствие конфликтов | 20 | |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | | |
|  | Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса | Выстраивание воспитательного процесса в соответствии с программой воспитания коллектива воспитанников | | Наличие программы воспитания | 30 | |
| Участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности | | Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастерклассов, творческих отчетов | 20 | |
| Педагог дополнительного образования, музыкальный руководитель, педагогорганизатор, инструктор по труду, концертмейстер, тренерпреподаватель, старший вожатый | Выплаты за важность вып олняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | |
| Руководство проектными и творческими группами, методическими объединениями, кафедрами | Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями) | | Обеспечение работы в соответствии с планом | 20 | |
| Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы) | Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам | | 100% | 20 | |
| Выплаты за интенсивност ь и высокие результаты работы | | | | | |
| Достижения воспитанников | Участие в соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах различного уровня | | % участвующих от общего числа обучающихся | 20 | |
| Призовое место | 20 | |
| Организация деятельности детских объединений, организаций | Постоянный состав, создание и реализация социальных проектов, программ | | За каждый проект, программу | 20 | |
| Выплаты за качество выпо лняемых работ | | | | | |
| 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 мастерклассов, творческих отчетов | 20 | |
| Заведующий библиотекой, библиотекарь | Выплаты за важность вып олняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при вы полнении поставленных задач | | | | | |
| Создание системы работы по повышению мотивации  воспитанников к чтению | Количество воспитанников и работников учреждения, пользующихся фондом  библиотеки | | 80% | 30 | |
| Совершенствование информационно- библиотечной системы учреждения | Создание программы развития  информационнобиблиографического пространства учреждения | | Наличие программы развития | 20 | |
| Выплаты за интенсивност ь и высокие результаты работы | | | | | |
| Сохранность библиотечного фонда учреждения | Количество списываемой литературы библиотечного фонда | | Менее 20% фонда | 30 | |
| Осуществление текущего информирования коллектива педагогов и воспитанников | Проведение уроков информационной культуры | | 1 раз в четверть | 20 | |
| Проведение дней информирования | | 1 раз в четверть | 20 | |
| Выплаты за качество выпо лняемых работ | | | | | |
| 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 мастерклассов, творческих отчетов | 20 | |
| Юрисконсульт, инспектор по кадрам, программист, делопроизводите ль, экономист, секретарьмашинистка, секретарь, секретарь учебной части | Выплаты за важность вып олняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | |
| Своевременная подготовка локальных нормативных актов учреждения, финансовоэкономических документов | Соответствие нормам действующего законодательства | | 100% | 30 | |
| Оформление документов для участия в краевых и федеральных программах, проектах, конкурсах | Соответствие заданным нормам | | 100% | 30 | |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | | |
|  | Осуществление | |  |  | |  |
|  | юридических консультаций для воспитанников и работников учреждения | | Отсутствие конфликтов в учреждении | 0 | | 30 |
| Выплаты за качество выпо лняемых работ | | | | | |
| Создание в учреждении | |  |  | |  |
|  | единых требований к оформлению документов, системы документооборота | | Наличие регламентов по созданию внутренних документов | Соблюдение регламентов | | 30 |
| Шеф-повар, повар | Выплаты за важность выпо лняемой работы, степень самостояте льности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | |
| Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзирающих органов | | Отсутствие предписаний контролирующих органов | 0 | | 40 |
| Устранение предписаний в установленные сроки | | 20 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | | |
| Снижение уровня | |  |  | |  |
|  | заболеваемости обучающихся, воспитанников | | Снижение количества заболевших воспитанников | Отсутствие вспышек заболеваний | | 20 |
| Выплаты за качество выпо лняемых работ | | | | | |
| Качество приготовления пищи, эстетическое оформление блюд | | Отсутствие жалоб, отказов детей от приема пищи | 0 | | 40 |
| Младший  воспитатель | Выплаты за важность выпо лняемой работы, степень самостояте льности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | |
| Отсутствие самовольных уходов воспитанников | | Отсутствие поданных заявлений в органы внутренних дел по розыску воспитанников | 0 | | 30 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | | |
| Осуществление дополнительных работ | | Участие в проведении ремонтных работ в учреждении | Постоянно | | 30 |
| Выплаты за качество выпо лняемых работ | | | | | |
| Соблюдение санитарногигиенических норм | | Отсутствие замечаний Роспотребнадзора | 0 | | 30 |
| Кладовщик, кастелянша, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, дворник, водитель, кухонный рабочий, мойщик посуды, подсобный рабочий, лаборант, гардеробщик, сторож, электрик | Выплаты за важность выпо лняемой работы, степень самостояте льности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | |
| Соблюдение санитарногигиенических норм, правил техники безопасности, правил дорожного движения | | Отсутствие замечаний надзорных органов, аварий | 0 | | 30 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | | |
| Участие в мероприятиях учреждения | | Проведение праздников для воспитанников | Постоянно | | 30 |
| Осуществление дополнительных работ | | Погрузочно-разгрузочные работы | Постоянно | | 30 |
| Выплаты за качество выпо лняемых работ | | | | | |
| Благоустройство территории учреждения | | Зеленая зона, ландшафтный дизайн | Наличие | | 30 |
| Преподавательорганизатор основ безопасности жизнедеятельнос  ти | Выплаты за важность выпо лняемой работы, степень самостояте льности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | |
| Организация работы по соблюдения правил техники безопасности жизнедеятельности | | Проведение инструктажей с учащимися и работниками школы | Контроль за ведением классной и школьной документации по проведению инструктажей | | 20 |
|  | | Контроль за безопасностью в образовательном процессе оборудования, приборов, технических средств обучения | Наличие актов осмотра оборудования, приборов, технических средств обучения | | 20 |
| Взаимодействие с учреждениями и организациями | | Разработка плана гражданской обороны учреждения | Наличие плана | | 30 |
|  | | Организация занятий по гражданской обороне | Проведение учений 2 раза в год | | 20 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | | |
| Достижения обучающихся, воспитанников | | Участие в краевых, всероссийских, международных соревнованиях, олимпиадах, научно- практических конференциях, конкурсах | Процент участвующих от общего числа обучающихся (воспитанников) не менее 20% | | 20 |
| Ведение портфолио обучающихся, воспитанников | | 30 |
| Призовое место | | 20 |
| Учитель-логопед, | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении | | | | | |
| учительдефектолог | поставленных задач | | | | | |
| Работа в психолого- медико- педагогическом консилиуме учреждения | | Участие в работе | Постоянное, без пропусков, участие в одной из комиссий, подготовка отчетной документации | | 10 |
| Ведение и организация | |  |  | |  |
|  | общественно полезного труда,  производительного труда | | Организация общественно полезного труда | 6 часов в неделю  9 часов в неделю | | 10  20 |
| Работа с семьями обучающихся, воспитанников | | Проведение мероприятий для родителей, семей обучающихся, воспитанников учреждения | Проведение одного мероприятия | | 10 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | | |
| Подготовка, участие, победы во внутришкольных, районных, краевых мероприятиях | | Подготовка, участие, победы во внутришкольных, районных, краевых мероприятиях | Подготовка одного мероприятия | | 2 |
| Подготовка детей к участию в одном мероприятии | | 2 |
| Участие в одном районном, краевом мероприятии | | 5 |
| Призовое место в районном, краевом мероприятии | | 10 |
| Эффективная реализация коррекционной направленности образовательного процесса | | Качество успеваемости обучающихся | 50 - 65% | | 10 |
| 65 - 80% | | 20 |
| Формирование социального опыта обучающихся, воспитанников | | Процент обучающихся, воспитанников из числа выпускников, продолживших обучение или трудоустроившихся | 50 - 65% | | 10 |
| 65 - 80% | | 20 |
| Количество обучающихся, воспитанников, состоящих на |  | |  |
|  |  | | внутреннем учете учреждения или на учете в группе по делам несовершеннолетних | 0 - 10% | | 20 |
| Выплаты за качество выпо лняемых работ | | | | | |
| Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью | | Разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ | Наличие лицензированной программы | | 30 |
| Призовое место в конкурсе проектов и программ | | 15 |
| Издание печатной продукции (статей), отражающей результаты работы | | 20 |
| Заведующий хозяйством | Выплаты за важность выпо лняемой работы, степень самостояте льности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | |
| Соблюдение санитарногигиенических 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% | | 30 |
| Обеспечение сохранности имущества и его учет | | Замечания по утрате и порче имущества | 0 | | 10 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | | |
| Оперативность работы | | Своевременное обеспечение сезонной подготовки обслуживаемого здания, сооружения, оборудования и механизмов | Выполнение работ ранее установленного срока без снижения качества | | 10 |
| Осуществление дополнительных работ | | Участие в проведении ремонтных работ в учреждении | Своевременно, качественно | | 20 |
| Выплаты за качество выпо лняемых работ | | | | | |
| Ресурсосбережение при выполнении работ | | Осуществление рационального расходования материалов | Экономия материальных средств | | 20 |
| Осуществление рационального расходования электроэнергии | Отсутствие превышения лимитов | | 20 |
| Бесперебойная и безаварийная работа систем жизнеобеспечения | Отсутствие замечаний по бесперебойной и безаварийной работе систем жизнеобеспечения | | 20 |
| Качественное и своевременное проведение инвентаризации школьного имущества | Отсутствие недостачи и неустановленного оборудования | | 20 |
|  |  | | Укомплектованность ставок обслуживающего персонала (лаборантов, секретарей, дворников, гардеробщиков, |  | |  |
|  |  | | сторожей, уборщиков служебных помещений и рабочих по обслуживанию и текущему ремонту здания, сооружения и оборудования) | 100% | | 10 |
| Инженер, оператор электронновычислительных машин, техник, программист, электроник | Выплаты за важность выпо лняемой работы, степень самостояте льности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | |
| Ведение документации учреждения | | Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации | 100% | | 30 |
| Обработка и | |  |  | |  |
|  | предоставление информации | | Наличие замечаний | 0 | | 10 |
| Внедрение современных средств автоматизации | |  |  | |  |
|  | сбора, учета и хранения информации | | Ведение баз автоматизированного сбора информации | Отсутствие замечаний по ведению баз  автоматизирован-ного сбора информации (1 база) | | 50 |
| с помощью информационных компьютерных технологий (КИАСУО) | |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | | |
| Техническое и программное обеспечение и использование в работе учреждения | | Функционирование локальной сети, электронной почты учреждения, использование программного обеспечения | Стабильно | | 30 |
| Методист, инструкторметодист (включая старшего) | Выплаты за важность выпо лняемой работы, степень самостояте льности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | |
| Методическое сопровождение процесса разработки, апробации и внедрения инновационных программ, технологий, методов | | Наличие оформленных программ, технологий, методов у педагогических кадров | 1 | | 30 |
| Более 1 | | 80 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | | |
| Выполнение плана методической работы | | Доля выполненных работ | 80% | | 5 |
| 100% | | 30 |
| Достижения  педагогических кадров, участие в профессиональных конкурсах, конкурсах методических материалов, образовательных программ и т.п. | | Степень участия | Участник | | 10 |
| призер | | 80 |
| Выплаты за качество выпо лняемых работ | | | | | |
| Разработка проектов, методических материалов | | Наличие собственных проектов, методических материалов | 1 | | 50 |
| Более 1 | | 100 |
| Описание педагогического опыта | | Количество изданных публикаций, представленных в профессиональных средствах массовой информации | 1 | | 50 |
| 2 | | 100 |
| Организация повышения профессионального мастерства педагогов | | Проведение мастер- классов для педагогов по трансляции методов, форм, технологий | 1 раз в квартал | | 15 |
| 2 раза в квартал | | 30 |
| Специалист по кадрам, бухгалтер | Выплаты за важность выпо лняемой работы, степень самостояте льности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | |
| Ведение документации учреждения | | Полнота и соответствие документации | 100% | | 20 |
| Соблюдение законодательства | | Штрафы, взыскания, замечания | 0 | | 60 |
| Обработка и | |  |  | |  |
|  | предоставление информации | | Наличие замечаний | 0 | | 10 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | | |
| Техническое и программное обеспечение и использование в работе учреждения | | Функционирование локальной сети, электронной почты учреждения, использование программного обеспечения | Стабильно | | 30 |
|  | Оперативность | | Выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества | Постоянно | | 30 |
| Осуществление дополнительных работ | | Наличие дополнительных работ | Постоянно | | 20 |
| Выплаты за качество выпо лняемых работ | | | | |  |
| Работа с входящей корреспонденцией | | Подготовка ответов | Своевременно | | 30 |
| Качество выполняемых работ | | Отсутствие возврата документов на доработку | 0 | | 10 |
| Инициатива и творческий подход к работе | | Предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов | 1 предложение | | 10 |
| Участие в реализации образовательных проектов | 1 проект | | 50 |
| Участие в мероприятиях разного |  | |  |
|  |  | | уровня, в том числе обмен опытом | 1 мероприятие | | 10 |