

Приложение № ___
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
профсоюзной организации
МБОУ «СОШ №2»


(личная подпись)

А.М. Иванова
(инициалы, фамилия)

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ «СОШ №2»


Д.Ю. Власова
(личная подпись) (инициалы, фамилия)
Приказ № 03-02-232/2 от 10.10.2020 г.

Положение

об оплате труда работников

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №2 города Лесосибирска»
с изменениями и дополнениями от 01.10.2020

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №2 города Лесосибирска» (далее – Положение) разработано в соответствии с Решением городского Совета депутатов от 18.08.2010 №51 «О новых системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений», Постановлением администрации города от 22.08.2011 №1024 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений», Постановлением администрации города от 22.08.2011 №1025 «Об утверждении видов, условий, размера и порядка установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений», Постановлением администрации города от 22.08.2011 №1026 «Об утверждении условий, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов) ставок заработной платы», иными нормативными правовыми актами по вопросам оплаты труда и регулирует порядок и условия оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №2 города Лесосибирска» (далее – Учреждение).

Настоящее Положение вступает в силу с 01.09.2011 года.

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.

II. 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.

III. 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 в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям – до 50%;

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, размер 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 выплат
1.	Руководителям, педагогическим работникам и другим специалистам медико-педагогических и психолого-медико-педагогических консультаций, логопедических пунктов.	20
2.	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому больных детей-хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения), за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых	20

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

IV. Выплаты стимулирующего характера

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

4.2. 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 20% 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 квалификационной категории, сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, работы в закрытых административно-территориальных образованиях, работы в сельской местности, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного Красноярском крае.

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

4.7. При выплатах по итогам работы учитывается:

объем освоения выделенных бюджетных средств;

объем ввода законченных ремонтных объектов;

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

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

достижение высоких результатов в работе за определенный период;

участие в инновационной деятельности;
участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы работникам Учреждения устанавливается в соответствии с *приложением № 4* к настоящему Положению.

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

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

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 квартале;

C_1 балла - стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый квартал;

B_i - количество баллов по результатам оценки труда i -го работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период (год, полугодие, квартал).

$$C_1 \text{ балла} = (Q_{\text{стим}} - Q_{\text{стим рук}}) / \sum_{ni}^{i=1} B_i,$$

где:

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

$Q_{\text{стим рук}}$ - плановый фонд стимулирующих выплат руководителя, заместителя руководителя учреждения, утвержденный в бюджетной смете учреждения (плане финансово – хозяйственной деятельности) в расчете на квартал;

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

$Q_{\text{стим}}$ не может превышать $Q_{\text{стим1}}$

$$Q_{\text{стим1}} = Q_{\text{зп}} - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{отп}},$$

где:

$Q_{\text{стим1}}$ - предельный фонд заработной платы, который может направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера;

$Q_{\text{зп}}$ - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово – хозяйственной деятельности) учреждения на плановый квартал;

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

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

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

где:

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

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

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

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

4.11. 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.

V. Единовременная материальная помощь

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

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

5.3. Размер единовременной материальной помощи, предоставляемой работнику Учреждения в соответствии с настоящим Положением, не может превышать трех 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.

VI. 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 10-30 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 сроком на три месяца 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
временного отсутствующего работника без освобождения от работы,
определенной трудовым договором.**

7.1. Оплата труда педагогическим работникам.

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

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

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

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

- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления

образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

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

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

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 отдельно

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

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

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

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

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

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

$$C_p = \text{ФОТ}_p / 4,3 * Ч_p, \text{ где}$$

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.

7.2. Оплата труда иным работникам.

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

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

$$C_p = \text{ФОТр} / \text{Чр} / 249, \text{ где}$$

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 в соответствии со штатным расписанием;

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

Приложение
к постановлению
администрации города
от 29.09.2020 № 1027

Приложение № 1
к Положению

Размеры

окладов (должностных окладов), ставок заработной платы

1. Размеры окладов (должностных окладов) рабочих прочих муниципальных учреждений, должности отнесенные:

1.1. ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»:

1 квалификационный уровень	3 016	руб.
2 квалификационный уровень	3 161	руб.

1.2. ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»:

1 квалификационный уровень	3 511	руб.
2 квалификационный уровень	4 282	руб.
3 квалификационный уровень	4 704	руб.
4 квалификационный уровень	5 667	руб.

2. Размеры окладов (должностных окладов) руководителей, специалистов и служащих прочих муниципальных учреждений, должности отнесенные:

2.1. ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»:

1 квалификационный уровень	3 511	руб.
2 квалификационный уровень	3 704	руб.

2.2. ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»:

1 квалификационный уровень	3 896	руб.
2 квалификационный уровень	4 282	руб.
3 квалификационный уровень	4 704	руб.
4 квалификационный уровень	5 937	руб.
5 квалификационный уровень	6 706	руб.

2.3. ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»:

1 квалификационный уровень	4 282	руб.
2 квалификационный уровень	4 704	руб.
3 квалификационный уровень	5 164	руб.
4 квалификационный уровень	6 208	руб.
5 квалификационный уровень	7 248	руб.

2.4. ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»:

1 квалификационный уровень	7 790	руб.
2 квалификационный уровень	9 025	руб.
3 квалификационный уровень	9 718	руб.
3. Размеры окладов (должностных окладов) медицинских работников прочих учреждений:		
3.1. ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»:		
3 квалификационный уровень	4 635	руб.
3.2. ПКГ «Врачи и провизоры»:		
2 квалификационный уровень	6 706	руб.
4. Размеры окладов (должностных окладов) педагогических работников прочих учреждений:		
4.1. Профессионально квалификационная группа должностей педагогических работников:		
3 квалификационный уровень:		
При наличии среднего профессионального образования	6 603	руб.
При наличии высшего профессионального образования	7 521	руб.
4 квалификационный уровень:		
При наличии среднего профессионального образования	7 226	руб.
При наличии высшего профессионального образования	8 234	руб.
5. Размеры окладов (должностных окладов) должностей профессий работников культуры прочих учреждений:		
5.1 ПГК «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»		
	6 674	руб.
6. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям, не вошедшим в профессиональные квалификационные группы:		
Главный специалист	6 208	руб.
Специалист по закупкам	6 208	руб.
Специалист	4 282	руб.
Инженер по охране труда и технике безопасности	4 282	руб.
Руководитель группы	6 208	руб.
Оперативный дежурный (старший)	6 208	руб.
Оперативный дежурный	5 666	руб.

Условия,
при 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 должности «учитель».

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:

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

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.

3. Повышающие коэффициенты по должности «учитель» устанавливаются по следующим основаниям:

№ п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Предельное значение повышающего коэффициента
1	Особенности образовательных программ (сложность, приоритетность предмета, профильное обучение, углубленное обучение)	0,02
2	Подготовка к урокам и другим видам учебных занятий	0,02
3	Проверка письменных работ (пропорционально нагрузке):	
	учителям истории, биологии и географии	0,01
	учителям физики, химии, иностранного языка	0,015
	учителям математики	0,02
3.1.	учителям начальных классов (за исключением учреждений для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи)	0,02

3.2.	В муниципальных бюджетных и казенных общеобразовательных учреждениях	
	Учителям русского языка и литературы	0,025
4	Изготовление дидактического материала и инструктивно-методических пособий	0,02
5	Консультации и дополнительные занятия с обучающимися	0,025
6	Классное руководство	0,02
7	Заведование элементами инфраструктуры:	
	кабинетами, лабораториями	0,01
	учебно-опытными участками, мастерскими	0,02
8	Работа с родителями	0,015
9	За увеличение численности учащихся в классе к средней наполняемости классов в Учреждении	0,005 за одного учащегося

3.1. Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

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

где,

K_i – повышающий коэффициент по каждому основанию;

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

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

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

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

обеспечение работы кабинета-лаборатории и техники безопасности в нем;

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

необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования);

дополнительную нагрузку педагога, обусловленную неблагоприятными условиями для его здоровья;

возрастными особенностями учащихся (начальная школа);

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

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

$$K_i = \sum_p S_i \times N_i$$

-----, где,

$$\sum_{i=1}^p N_n$$

p – число преподаваемых предметов;

S_i – размер увеличения оклада в зависимости от предмета, определяемый в соответствии с пунктом 3 таблицы;

N_i – нагрузка по каждому предмету;

N_n – норма часов на ставку.

3.4 Повышающий коэффициент за увеличение численности учащихся в классе над средней наполняемостью классов в учреждении:

$$K_i = \sum_{i=1}^k \frac{M_i \times (U_i - U_{cp}) \times N_i}{N_n}, \text{ где,}$$

k – число классов, в которых учитель, преподаватель имеет нагрузку;

M_i – размер увеличения оклада в расчете на одного учащегося, определяемый в соответствии с пунктом 9 таблицы;

N_i – нагрузка по каждому предмету;

N_n – норма часов на ставку;

U_i – численность учащихся в классе, в которых учитель, преподаватель имеет нагрузку;

U_{cp} – средняя наполняемостью классов в учреждении, за исключением классов для детей с особыми потребностями (коррекционные).

$$U_{cp} = \sum_{i=1}^{k1} U_i / k1, \text{ где,}$$

$k1$ – число классов в учреждении.

При превышении средней наполняемости классов в учреждении над нормативной (25 учащихся), средняя наполняемость класса принимается равной нормативной.

При $U_i < U_{cp}$ повышающий коэффициент за увеличение численности учащихся в классе к средней наполняемостью классов в учреждении, не рассчитывается.

Для коррекционных классов средняя наполняемость классов устанавливается на уровне нормативной для таких классов.

Размер персональных выплат работникам Учреждения

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1.	надбавка за квалификационную категорию	
	устанавливается при наличии:	
	высшей квалификационной категории первой квалификационной категории второй квалификационной категории	20% 15% 10%
2.	выплата за опыт работы в занимаемой должности*:	
	от 1 года до 5 лет	5%
	при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <***>	15%
	при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <***>	20%
	при наличии почетного звания начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения». <***>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <***>	20%
	от 5 лет до 10 лет	15%
	при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <***>	25%
	при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <***>	30%
	при наличии почетного звания начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения». <***>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <***>	30%
	свыше 10 лет	25%
	при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <***>	35%
при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <***>	40%	
при наличии почетного звания начинающегося со слова	35%	

	<p>«Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения». <*></p> <p>при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <*></p>	40%
3.	<p>выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы осуществляются:</p> <ul style="list-style-type: none"> - за ненормированный рабочий день 30% - за разделение рабочего дня на части 30% - за систематические командировки (3 и более в месяц) 30% - учителям и иным педагогическим работникам за особенности образовательных программ (сложность, приоритетность предмета, профильное обучение, углубленное обучение) <***> 10% - учителям и иным педагогическим работникам за подготовку к урокам и другим видам учебных занятий 25% - учителям и иным педагогическим работникам за проверку письменных работ: <ul style="list-style-type: none"> истории, биологии и географии; 10% физики, химии, иностранного языка; 15% математики; 20% русского языка и литературы; 25% начальных классов (за исключением специальных (коррекционных) бюджетных образовательных учреждений для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья VIII вида и учреждений для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико- социальной помощи) 20% - учителям и иным педагогическим работникам за изготовление дидактического материала и инструктивно-методических пособий <*****> 30% - учителям и иным педагогическим работникам за консультации и дополнительные занятия с обучающимися, воспитанниками <*****> 25% - учителям и иным педагогическим работникам за классное руководство, кураторство <*****> 35% - учителям и иным педагогическим работникам за заведование элементами инфраструктуры <*****>: <ul style="list-style-type: none"> кабинетами, лабораториями, 15% учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальных и спортивных залов 40% - учителям и иным педагогическим работникам за работу с родителями <*****> 30% 	

	<p>- учителям и иным педагогическим работникам за увеличение численности учащихся в классе к средней наполняемости классов в учреждении <****> <*****></p> <p>- воспитателям, музыкальным руководителям, тренерам-преподавателям, педагогам-организаторам, педагогам дополнительного образования детей, помощникам воспитателя, младшим воспитателям за перекомплект в классе (группе)</p> <p>- учителям и иным педагогическим работникам за наличие в классе (группе) обучающихся, воспитанников с различными образовательными потребностями</p> <p>- преподавателям за особенности образовательных программ (приоритетность дисциплины (дисциплина включена в итоговую государственную аттестацию), преподавание трех дисциплин учебного плана</p>	<p>5% за одного учащегося</p> <p>5% за одного обучающегося, воспитанника</p> <p>50%</p> <p>10%</p>
4.	<p>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</p>	20%

<*> 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 профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

<****> Установление надбавки учитывает:

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

дополнительную нагрузку педагога, связанную с подготовкой к урокам (формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов;

подготовку их к уроку и другие виды работ, не являющиеся основанием установления повышающего коэффициента согласно настоящим условиям);

обеспечение работы кабинета-лаборатории и техники безопасности в нем;

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

необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования;

дополнительную нагрузку педагога, обусловленную неблагоприятными условиями для его здоровья;

возрастные особенности учащихся (начальная школа);

специфику образовательной программы учреждения, определяемую концепцией.

<*****> Установление надбавки учитывает увеличение численности учащихся в классе над средней наполняемостью классов в учреждении:

$$K_i = \sum_{i=1}^k \frac{M_i \times (U_i - U_{cp}) \times N_i}{N_n} \times 100\%, \text{ где}$$

где:

k - число классов, в которых учитель, преподаватель имеет нагрузку;

Ki - повышающий коэффициент;

Mi - размер выплаты за одного учащегося, принимается в размере 5% от минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

Ni - нагрузка по каждому предмету;

Nn - норма часов на ставку;

Ui - численность учащихся в классе, в которых учитель, преподаватель имеет нагрузку;

Ucp - средняя наполняемость классов в учреждении, за исключением классов для детей особыми потребностями (коррекционные).

$$U_{cp} = \sum_{i=1}^{k1} U_i / k1, \text{ где,}$$

где:

k1 - число классов в учреждении.

При превышении средней наполняемости классов в учреждении над нормативной (20 учащихся) средняя наполняемость класса принимается равной нормативной.

При $U_i < U_{cp}$ повышающий коэффициент за увеличение численности учащихся в классе и средней наполняемости классов в учреждении не рассчитывается.

Для коррекционных классов средняя наполняемость классов устанавливается на уровне нормативной для таких классов.

<*****> От минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по основаниям повышения, установленным в постановлении администрации города от 22.08.2011 №1026 "Об утверждении условий, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам бюджетных и казенных учреждений, могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов) ставок заработной платы", без учета нагрузки.

Размер выплат по итогам работы работникам Учреждения

Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия		Предельное число 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 ответственном периоде в выполнении важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	участие	50

**Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №2 города Лесосибирска» от 20.01.2017**

Приложение № 5
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №2 города Лесосибирска»

**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 число баллов	Период, на который устанавливается выплата
		наименование	индикатор		
1	2	3	4	5	6
Педагогические работники:	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Учитель (за исключением начального общего образования)	Организация проектной и исследовательской деятельности обучающихся	участие обучающихся в конференциях разного уровня (входящий в рейтинг ОУ)	представление результатов на конференциях разного уровня (очные этапы):	10	До 3 месяцев
			<ul style="list-style-type: none"> - международный и федеральный уровень - краевой уровень - муниципальный/региональный уровень - уровень образовательного учреждения Примечание: дистанционные конференции оплачиваются как уровень образовательного учреждения	8 6 4	
			наличие победителей и призеров (по окончательным итогам очные этапы)	10 8 5	на месяц
			<ul style="list-style-type: none"> - международный и федеральный уровень - краевой уровень - муниципальный уровень Примечание: дистанционные конференции оплачиваются как уровень образовательного учреждения	(за 1 учащегося)	

					на месяц
методического уровня организации образовательного процесса	педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями)	планом по факту выполненной работы: - руководство ШМО, ШМЦ, постоянными и временными творческими группами, научными обществами учащихся, руководство школьной программой «Дар» - активное участие в творческих проектных группах	До 15		
	участие в работе аттестационной комиссии, экспертной комиссии, психолого-медико-педагогическом консилиуме, наставническая работа	постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации	5	на месяц	
		разовое участие	2	на квартал	
		Организация индивидуального наставничества	2 (за каждое мероприятие)	На месяц	
Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	Разработка новых (инновационных) программ по предметам, межпредметных курсов, по новым УМК, программ внеурочной деятельности	100% (на основании аналитической справки заместителя руководителя по проверке документации)	10	на месяц	
Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий	Ведение баз автоматизированного сбора информации	Постоянное ведение: - баз автоматизированного сбора информации (Дневник.RU) (для классных руководителей при отсутствии замечаний)	До 5 (за каждый проект)	на месяц	
		- база КИАСУО, «Одаренные дети»	До 10 (за единицу)		
		- наполнение школьного сайта (по факту выполненных работ)	До 5 (за единицу)		
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
Стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному	Участие школьников в мероприятиях различного уровня - очное участие (соревнования, фестивали, конкурсы, марафоны)	- школьный (не входящий в функционал педагога, классного руководителя)	2	на месяц	
		- муниципальный	4		
		- краевой/региональный	6		
		- Всероссийский/международный	8		

обучающихся	Участники олимпиады оплачиваются по школьному уровню	Число индивидуальных призеров и победителей:		
		- школьный	2	
		- муниципальный	4	
		- краевой/региональный	6	
		- Всероссийский/международный	8	
		Наличие команды победителей:		
		- муниципальный	4	
		- краевой	6	
		- Всероссийский	8	
	Качество успеваемости (по результатам ККР, ГИА-9, ЕГЭ)	- высокий уровень (выше показателя по муниципальному образованию при выполнении стандарта)		на учебный год
		до 5 учащихся	5	
		от 5 до 15 учащихся	10	
		свыше 15 учащихся	15	
		□- средний уровень (на уровне среднего показателя по муниципалитету)		
		до 5 учащихся	3	
		от 5 до 15 учащихся	7	
		свыше 15 учащихся	10	
		- наличие учащихся с результатом высокого уровня (75 баллов и выше)	2 (за каждого учащегося)	
Достижения обучающихся	Участие учащихся в различных уровнях «Всероссийской олимпиады школьников»	Наличие призеров и победителей школьного уровня олимпиады	2 (за одного победителя или призера)	на месяц
		Наличие призеров и победителей муниципального уровня олимпиады	5 (за одного победителя или призера)	на месяц
		Наличие призеров и победителей краевого уровня олимпиады	10 (за одного победителя или призера)	на месяц
		Наличие призеров и победителей всероссийского уровня олимпиады	15 (за одного победителя или призера)	на месяц

реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью, в том числе, связанных с работой с одаренными детьми	проектов и программ	программ, профессиональных конкурсах:		До 3 месяцев
		- школьный - муниципальный - краевой и выше	3 5 10	
		Презентация результатов работы в форме статьи:		на месяц
		- в профессиональных журналах, в электронном сборнике Виртуального ресурса ИПК, МИМЦ - в сети Интернет	До 10 за единицу До 3	
		Выступления на форумах педагогов на разных уровнях (очных):		
		- школьный - муниципальный - краевой Всероссийский	2 5 10	
Выплаты за качество выполняемых работ				
Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Освоение <i>инновационных</i> (в том числе информационных) технологий и их применение в практике работы с детьми	Систематическое использование при проведении занятий интерактивной доски, компьютерных программ, современного лабораторного оборудования, <i>инновационных УМК</i> , по определению Методического совета школы	до 5	на месяц
	Выстраивание образовательного процесса в соответствии с программой надпредметного содержания	Наличие и реализация программ	До 10	на месяц
Создание коррекционно-развивающей образовательной среды для работы с	Разработка и реализация индивидуальных программ обучения детей с ОВЗ	Наличие и реализация утвержденных индивидуальных программ обучения интегрированных детей	До 5	На месяц

	ограниченными возможностями здоровья	Сопровождение детей с ОВЗ	Выполнение рекомендаций УМК в организации образовательного процесса	До 5	На месяц
		Включенность в общешкольные и внешкольные мероприятия	Количество детей с ОВЗ, включенных в общешкольные мероприятия	5 за каждого обучающимся	На месяц
Педагогические работники: педагог-психолог, социальный педагог, учитель-логопед	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Сопровождение обучающихся в образовательном процессе	руководство медико-психолого-педагогическим консилиумом (МППК)	работа МППК в соответствии с планом	15	на месяц
		проведение мероприятий для родителей обучающихся	По факту проведенной работы	5 за одно мероприятие	на месяц
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению обучающихся	Участие в рабочих группах, подтвержденное приказом, по разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью учащихся	Участие в конкурсе проектов и программ, профессиональных конкурсах: - школьный - муниципальный - краевой и выше	3 5 10	До 3 месяцев
Презентация результатов работы в форме статьи: - в профессиональных журналах, в электронном сборнике Виртуального ресурса ИПК, МИМЦ - в сети Интернет			До 10 за единицу До 3	на месяц	
		Выступления на форумах педагогов на разных уровнях (очных): - школьный - муниципальный - краевой Всероссийский	2 5 10		

		обучающихся, благоприятный психологический климат	ситуаций среди обучающихся, анкетирование классных руководителей, родителей и учащихся	30	на квартал
	Выплаты за качество выполняемых работ				
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения обучающихся	Организация работы службы психолого-педагогического сопровождения обучающихся	Отрицательная динамика возникновения конфликтов в течение учебного года Анкетирование классных руководителей, родителей и учащихся. Проведение курсов и тренингов для одаренных детей и их педагогов	10	на квартал
Педагогические работники: педагог дополнительного образования, педагог-организатор руководитель физического воспитания, преподаватель-организатор ОБЖ, методист, инструктор по физическому воспитанию и др.	Выплаты за важность выполняемой 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	10	на квартал
	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100%	10	на квартал
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Достижения воспитанников	Участие школьников в мероприятиях различного уровня - очное участие (соревнования, фестивали, конкурсы, марафоны) Примечание: дистанционные оплачиваются по школьному уровню	- школьный (не входящий в функционал педагога, классного руководителя)	2	на месяц	
		- муниципальный	4		
		- краевой/региональный	6		
		- Всероссийский/международный	8		
		Наличие индивидуальных призеров и победителей:	2	На месяц	
		- школьный	4		

			Муниципальный - краевой/региональный - Всероссийский/международный	8	
			Наличие команды победителей: - муниципальный - краевой - Всероссийский	4 6 8	
	Организация деятельности детских объединений, организаций, <i>клуб. творч. клуб.</i>	постоянный состав, создание и реализация социальных проектов, программ	За каждый проект, программу	До 15	на месяц
Выплаты за качество выполняемых работ					
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Участие в конкурсах, профессиональных мастерских, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Участие в конкурсе проектов и программ, профессиональных конкурсах: - школьный - муниципальный - краевой и выше	3 5 10	До 3 месяцев
			Презентация результатов работы в форме статьи: - в профессиональных журналах, в электронном сборнике Виртуального ресурса ИПК, МИМЦ - в сети Интернет Выступления на форумах педагогов на разных уровнях (очных): - школьный - муниципальный - краевой Всероссийский	До 10 за единицу До 3 2 5 10	на месяц

библиотекой, педагог- библиотекарь	поставленных задач				
	Создание системы работы по повышению мотивации обучающихся к чтению	Количество обучающихся и работников учреждения, пользующихся фондом библиотеки	более 80%	30	на квартал
	Совершенствование информационно-библиотечной системы учреждения	Создание программы развития информационно-библиографического пространства учреждения	Наличие программы развития	20	на квартал
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Сохранность библиотечного фонда	количество списываемой литературы библиотечного фонда	менее 20% фонда	30	на год
	Осуществление текущего информирования коллектива педагогов и обучающихся	проведение уроков информационной культуры	1 раз в четверть	20	на квартал
		проведение дней информирования	1 раз в четверть	20	на квартал
	<i>Подготовка, участие, победы в городских, краевых мероприятиях</i>	<i>Участие в городских, краевых, федеральных конкурсах, проектах, конференциях</i>	<i>Подготовка детей к одному мероприятию.</i>	5	<i>на месяц</i>
		<i>Призовое место в городских, краевых, федеральных конкурсах, проектах, конференциях</i>	<i>Наличие лауреатов, призеров</i>	10	<i>на месяц</i>
	Выплаты за качество выполняемых 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 мастер-классов, творческих отчетов	До 20	на месяц	

--	--	--	--	--	--

Педагогические работники: учитель (начальное общее образование)	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач					
	Успешность учебной работы	качество обученности по итогам оценочного периода согласно локальным нормативным актам учреждения	свыше 70%		8	
			60 - 70%		5	
	Результативность, стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу обучающихся	динамика качества обученности учащихся	повышение качества обученности (по итогам не менее двух оценочных периодов)		5	
			стабильность (сохранение процента качества обученности по итогам не менее двух оценочных периодов)		4	
	Организация коррекционных действий	индивидуальное сопровождение учащихся, испытывающих трудности в обучении	повышение успеваемости учащихся, испытывающих трудности в обучении		5	
	Сопровождение одаренных детей в образовательном процессе (подготовка к участию в олимпиадах, конкурсах, конференциях, турнирах т.д.)	проведение занятий с участниками олимпиад, конкурсов, конференций, турниров и т.д.	мероприятие		2	
			наличие победителей, призеров, финалистов, дипломантов		внутри учреждения	2
					муниципальные	3
					региональные	4
					федеральные	5
	Руководство и организация проектных и	реализация проекта или его представление	класс (группа)		2	
			внутри учреждения		4	

детей для успешного участия в различных творческих группах и проектах)		региональные	8
		федеральные	10
	участие в конкурсе проектов	внутри учреждения	2
		муниципальные	4
		региональные	6
		федеральные	8
	наличие проектных групп или творческих групп (наличие подтверждающих документов) (количество участников проектных или творческих групп - не менее 80% (от общего числа обучающихся)	внутри учреждения	2
		муниципальные	4
		региональные	6
		федеральные	8
Организация и руководство исследовательской деятельностью обучающихся (участие обучающихся в конференциях)	представление результатов обучающихся на конференциях, семинарах, форумах и т.д. (обязательное наличие подтверждающих документов об участии)	учреждение:	
		дистантное	1
	очное	2	
	муниципальные:	дистантное	2
		очное	4
	региональные:	дистантное	3
		очное	6
	федеральные:	дистантное	4
очное		8	

		дистантное	1
		очное	2
		муниципальные:	
		дистантное	2
		очное	4
		региональные:	
		дистантное	3
		очное	6
		федеральные:	
		дистантное	4
		очное	8
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами)	обеспечение результативности работы в соответствии с планом проектных команд, творческих групп	5
	участие в работе психолого-медико-педагогического консилиума учреждения	постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации	5
Выплаты за качество выполняемых работ			
Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	включение современного оборудования в образовательный процесс	использование при проведении занятий интерактивной доски, компьютерных программ, современного лабораторного и цифрового оборудования	2
Предъявление опыта	участие в конкурсах	призер:	

учреждения		региональные	4	
		федеральные	6	
		победитель:		
		муниципальные	6	
		региональные	8	
		федеральные	10	
Обобщение и/или тиражирование педагогического опыта	наличие публикаций в изданиях	внутри учреждения	2	
		муниципальные	6	
		региональные	8	
		федеральные	10	
	проведение мастер-классов (в том числе открытых уроков)	внутри учреждения	2	
		муниципальные	4	
		региональные	6	
		федеральные	10	
	наставничество в отношении молодых педагогов	методическое сопровождение молодого специалиста		2
	выстраивание образовательного процесса в соответствии с требованиями ФГОС НОО и метапредметного содержания	разработка и апробация программ учебных предметов и внеурочной деятельности		5
участие в разработке и реализации проектов, программ, методических материалов, диагностических материалов, связанных с образовательной деятельностью	созданный проект, программа, материалы внедрены в образовательную деятельность учреждения		5	

	<p>Организация дистанционного обучения учащихся</p>	<p>наличие, стабильность состава обучающихся</p>	<p>подтверждение регистрации обучающихся на сайте учреждения, реализующего программы дистанционного обучения (за одного обучающегося)</p>	<p>1</p>
	<p>Кураторство сайта, систем электронных журналов, дневников, баз данных</p>	<p>наличие постоянно функционирующих электронных систем: сайта, электронных дневников, журналов, баз данных</p>	<p>своевременность обновления, отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов, заинтересованных лиц (родителей, общественности и др.)</p>	<p>10</p>
	<p>Работа по реализации законодательства об образовании</p>	<p>обследование микроучастка на предмет выявления учащихся, подлежащих обучению</p>	<p>своевременность представления отчетных документов (акты обследования и др.)</p>	<p>5</p>

о- вспомогательны й персонал: секретарь- машинистка, специалист по кадрам, лаборант, оператор ЭВМ.	поставленных задач				
	Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий (КИАСУО)	Ведение баз автоматизированного сбора информации	Отсутствие замечаний по ведению баз автоматизированного сбора информации	50 (за одну базу)	на квартал
	Ведение документации учреждения	Полнота и соответствие нормативным и регламентирующим работу актам	отсутствие замечаний администрации учреждения, контролирующих или надзирающих органов	30	на квартал
	Своевременная подготовка локальных нормативных актов учреждения, финансово- экономических документов	Полнота и соответствие нормативным и регламентирующим работу актам,	100% соответствие нормам действующего законодательства	30	на квартал
	Оформление документов для участия в краевых и федеральных программах, проектах, конкурсах	Соответствие заданным нормам	100%	30	На месяц
	Обработка и предоставление дополнительной информации	Наличие замечаний	0	10	на месяц
Своевременное обеспечение образовательного процесса информационно-	Постоянный мониторинг информационно- методических материалов и обеспечение ими согласно образовательным программам	Отсутствие замечаний	10	на месяц	

материалами, учебно-методическими пособиями				
Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности	Обеспечение учебных кабинетов, бытовых, хозяйственных и других помещений оборудованием и инвентарем, отвечающим требованиям правил и норм безопасности жизнедеятельности, стандартам безопасности труда	100%	10	На месяц
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Осуществление юридических консультаций для учащихся и работников учреждения	Наличие конфликтов в учреждении	0	30	на месяц
Техническое и программное обеспечение и использование в работе учреждения	функционирование локальной сети, электронной почты учреждения, использование программного обеспечения	Стабильно	30	на месяц
Оперативность	выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества	Постоянно	30	на квартал
	Своевременное обеспечение сезонной подготовки обслуживаемого здания, сооружений, оборудования и механизмов	Выполнение работ ранее установленного срока без снижения качества	30	на кварта

	обслуживание работы семинаров, совещаний и конференций	работы и обслуживание на высшем уровне		10	на месяц
Выплаты за качество выполняемых работ					
	Создание и соблюдение в учреждении единых требований к оформлению документов, системы документооборота	Наличие регламентов по созданию внутренних документов	соблюдение регламентов	30	на квартал
	Установка новых информационных программ. Создание отчетности в электронном варианте.	Постоянный мониторинг и совершенствование информационного программного обеспечения	Стабильная работа программного обеспечения	20	на квартал
	Инициатива и творческий подход к работе	Предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов	1 предложение	10	на месяц
		Участие в реализации образовательных проектов	1 проект	50	на месяц
		Участие в мероприятиях разного уровня, в том числе обмен опытом	1 мероприятие	10	на месяц
Младший обслуживающий персонал: рабочий по комплексному	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм,	Наличие замечаний администрации учреждения, предписаний	0	50	на квартал

1
(из)
020 г.

2»

Двору

ремонт здания, дворник, гардеробщик, сторож, рабочий по обслуживанию здания	труда, правил техники безопасности, правил дорожного движения, пожарной безопасности	надзирающих органов, аварий			
	Обеспечение сохранности имущества и его учет	Наличие замечаний по утрате и порче имущества	0	10	на квартал
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении Погрузочно-разгрузочные работы	постоянно	50	на квартал
	Участие в мероприятиях учреждения	Участие в подготовке мероприятий	постоянно	30	на месяц
	Инициатива и творческий подход к организации	Наличие предложений администрации заведения по рациональному использованию имущества и материалов	1 предложение	10	на месяц
	Выплаты за качество выполняемых работ				
	Ресурсосбережение при выполнении работ	Осуществление рационального расходования материалов	Экономия материальных средств	20	на квартал
		Осуществление рационального расходования электроэнергии	Отсутствие превышения лимитов	20	на квартал
Высокий уровень подготовки учреждения к новому учебному году	наличие замечаний со стороны комиссии по приемке	0	20	на год	
Благоустройство территории учреждения	Зеленая зона, ландшафтный дизайн	наличие	30	на год	

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

Должности	Критерии	Условия		Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
		наименование	индикатор	
Заместители руководителя	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса	в соответствии с лицензией	10%
		наличие высококвалифицированных педагогических кадров	положительная динамика аттестации педагогических кадров на квалификационную категорию	10%
		обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	20%
		система непрерывного развития педагогических кадров	наличие и реализация программы развития педагогических кадров	20%
		Сохранение здоровья учащихся в учреждении	организация обеспечения учащихся горячим питанием	отсутствие жалоб

	создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей	организация и проведение мероприятий, способствующих здоровью учащихся, воспитанников	10%
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Обеспечение качества образования в учреждении	показатели качества по результатам аттестации	не ниже 30%	20%
	участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	участие в конкурсах инновационных учреждений, участие педагогов в профессиональных конкурсах за каждый конкурс	10%
		победы в конкурсах инновационных учреждений, победы педагогов в профессиональных конкурсах за каждый конкурс	20%
	достижения обучающихся, воспитанников в олимпиадах, конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях	наличие призеров и победителей	20%
	отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися, воспитанниками	0	10%
Сохранность контингента обучающихся, воспитанников	наполняемость классов в течение года в соответствии с планом комплектования	движение учащихся в пределах 1-2% от общей численности	20%
Выплаты за качество выполняемых работ			
Эффективность управленческой деятельности	управление учебно-воспитательным процессом на основе программ и проектов (программа развития учреждения, программа надпредметного содержания, программа воспитания)	наличие и реализация программ и проектов	20%

Размер персональных выплат Заместителям руководителя Учреждения

№ п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу)
1	при наличии высшей квалификационной категории при наличии первой квалификационной категории при наличии второй квалификационной категории	20% 15% 10%
2	Сложность, напряженность и особый режим работы; наличие филиалов: до 3-х свыше 3-х	30% 60%
3	опыт работы в занимаемой должности*:	
	от 1 года до 5 лет	5%
	при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения**	15%
	при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения**	20%
	при наличии почетного звания «Заслуженный учитель», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный мастер спорта», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный художник»**	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный»*	20%
	от 5 лет до 10 лет	15%
	при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения**	25%
	при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения**	30%
	при наличии почетного звания «Заслуженный учитель», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный мастер спорта», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный художник»**	25%
при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный»**	30%	
свыше 10 лет	25%	
при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения**	35%	
при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения*	40%	
при наличии почетного звания «Заслуженный учитель», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный мастер спорта», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный художник»**	35%	
при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный»**	40%	

4	работа в закрытых административно - территориальных образованиях	20%
6	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 учреждениями образования	20%

<*> размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются.

<***> производится при условии соответствия почетного звания профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №2 города Лесосибирска»

Договору

Ш №2»

**Размер выплат по итогам работы
заместителям руководителя Учреждения**

Исова
фамилия)
.10.2020 г.

Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке
	наименование	индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	Процент освоения выделенных бюджетных средств	от 98% до 99%	70%
		от 99,1% до 100%	100%
Своевременное проведение ремонтных работ	Текущий ремонт Капитальный ремонт	выполнен в срок, качественно, в полном объеме	25% 50%
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	Учреждение принято надзорными органами	без замечаний	50%
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	реализация проектов	100%
Организация и проведение важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	международные	100%
		федеральные	90%
		межрегиональные	80%
		региональные	70%
		внутри учреждения	60%

ИИ
за»