

СОГЛАСОВАНО

Председатель общего собрания
работников МБОУ «СШ №2
имени П.Д.Щетинина»



Е.В. Тищенко

«01» февраля 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ «СШ №2
имени П.Д.Щетинина»



М.В. Кирьянова

приказ № 01-11- 00

от «01» февраля 2023 г.



ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«СРЕДНЯЯ ШКОЛА №2
ИМЕНИ КАВАЛЕРА ТРЕХ ОРДЕНОВ
ВОИНСКОЙ СЛАВЫ П.Д.ЩЕТИНИНА»
г. Енисейска Красноярского края

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение регулирует порядок, условия оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа №2 имени кавалера трех орденов воинской Славы П.Д.Щетинина» г. Енисейска Красноярского края (далее - учреждения).

1.2. Система оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, для работников учреждения устанавливается соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

1.3. Система оплаты труда устанавливается с учетом:

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

1.4. Для работников учреждения, осуществляющих переданные полномочия Российской Федерации, система оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Положением в пределах бюджетных ассигнований, предоставляемых из краевого бюджета, если иное не установлено решением Енисейского городского Совета депутатов бюджета города Енисейска.

1.5. Для работников учреждения, 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 предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, система оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Положением в пределах указанных средств.

1.6. Заработная плата работников учреждения увеличивается (индексируется) с учетом уровня потребительских цен на товары и услуги. Размеры и сроки индексации устанавливаются решением Енисейского городского Совета депутатов о бюджете города Енисейска.

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

2. ОКЛАДЫ (ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ)

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), конкретным 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), определенных в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах.

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

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

2.4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждения могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов, ставок в следующих случаях:

2.4.1. 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 настоящим Положением по квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы, к которому относится должность работников;

K - повышающий коэффициент.

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

2.4.3. Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения, установленным в пунктах 2.4.4 настоящего Положения и применяемым для установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения, на период времени выполнения работы, являющейся основанием для установления повышающего коэффициента.

2.4.4. Для педагогических работников устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к минимальному окладу (должностному окладу):

п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Предельное значение повышающего коэффициента, процентов
1	За наличие квалификационной категории:	
	высшей квалификационной категории	25
	первой квалификационной категории	15
2	За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания:	
	для педагогических работников общеобразовательных учреждения	35

2.4.5. Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$$K = K_1 + K_2$$

где:

K₁ - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 1 таблицы пункта 2.4.4 настоящего Положения;

K₂ - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 2 таблицы пункта 2.4.4 настоящего Положения.

Расчет повышающего коэффициента (K₂) осуществляется следующим образом:

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат < 15%, то K₂ = 0%;

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

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

где:

Q1 - фонд оплаты труда педагогических работников, рассчитанный для установления повышающих коэффициентов;

Qокл - объем средств, предусмотренный на выплату окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников.

$$Q1 = Q - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{стим}} - Q_{\text{отп}},$$

где:

Q - общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

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

Qстим - предельный фонд оплаты труда, который может направляться на выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам;

Qотп - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации педагогических работников.

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

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

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:
- доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (рассчитанного за час работы).
- работникам учреждения, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.
- работникам учреждения, привлекавшимся к сверхурочной работе, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации;
- при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором производится доплата, размер которой определяется по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 151 Трудового кодекса РФ).

3.2. Виды и размеры компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в соответствии с *приложением № 2 к настоящему Положению*.

Компенсационные выплаты устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников, директора, заместителей директора в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы без учета повышающих коэффициентов.

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

4. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

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

4.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их введения устанавливаются локальными нормативными актами учреждения, принятыми с учетом мнения представительного органа работников.

4.3. Работникам учреждения по решению директора 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 (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), обеспечения региональной выплаты;

выплаты по итогам работы.

4.4. Средства, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляются учреждениями на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, директору учреждения. Направление средств на выплаты стимулирующего характера директору учреждения производится с учетом недопущения превышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера директору учреждения.

4.5. Виды выплат должны отвечать уставным задачам учреждения.

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

4.7. Директор учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления учреждения.

Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются приказом директора учреждения ежемесячно.

Размер выплат стимулирующего характера конкретного работника устанавливается с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты.

Положение о комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников и ее состав утверждаются приказом директора учреждения.

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

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

4.10. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ для работников учреждения согласно *приложению № 3 к настоящему Положению*.

4.11. При осуществлении выплат, предусмотренных пунктами 4.10 могут применяться иные критерии оценки результативности и качества труда работников, не предусмотренные *приложениями № 3 к настоящему Положению*.

4.12 Персональные выплаты (с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам) определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Размер персональных выплат работникам устанавливается согласно *приложению*

№ 4 к настоящему Положению.

4.13.1 Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), производится персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда).

Персональная выплата для работника, обеспечивающая заработную плату работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), рассчитывается как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом для каждого работника как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

4.13.2. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера заработной платы, установленного Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждения", предоставляется региональная выплата.

Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждения", 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 Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждения", исчисленного пропорционально отработанному времени, устанавливается региональная выплата, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждения", исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

Для целей настоящего пункта 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.

4.14. При выплатах по итогам работы учитывается:

объем освоения выделенных бюджетных средств;

объем ввода законченных ремонт объектов;

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

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

достижение высоких результатов в работе за определенный период;

участие в инновационной деятельности;

участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы работникам учреждения устанавливается в соответствии с *приложением 8* к настоящему Положению.

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

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

$$C = C_{1\text{балла}} \times B_i,$$

где:

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

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

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

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

где:

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

$Q_{\text{стимрук}}$ - плановый фонд стимулирующих выплат директора, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения в расчете на месяц в плановом периоде;

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

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

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

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 окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения на месяц в плановом периоде;

$Q_{\text{гар}}$ - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете (плану финансово-хозяйственной деятельности) учреждения по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм выплат компенсационного характера на месяц в

плановом периоде), определенный согласно штатному расписанию учреждения;

Qотп - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на месяц в плановом периоде.

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

где:

Qбаз - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения на месяц в плановом периоде без учета выплат по итогам работы;

Nотп - среднее количество дней отпуска согласно графику отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения в месяц в плановом периоде согласно плану, утвержденному в учреждении;

Nгод - количество календарных дней в месяц в плановом периоде.

5. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

5.1. Работникам учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

5.2. Единовременная материальная помощь работникам учреждения оказывается по решению директора учреждения в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей), смертью работника, тяжелым материальным положением, связанным с продолжительной болезнью, утратой личного имущества в результате кражи, пожара, стихийного бедствия. Размер единовременной материальной помощи, оказываемой работнику в течение календарного года по каждому из наступивших оснований, составляет двадцать тысяч рублей.

5.3. Выплата материальной помощи производится по приказу директора:

- в связи со смертью работника учреждения – на основании заявления одного из членов семьи;

- по остальным основаниям, предусмотренным пунктом 2 – на основании письменного заявления работника учреждения и копий документов, удостоверяющих фактические основания для предоставления материальной помощи.

5.4. Единовременная материальная помощь, предоставляемая директору в соответствии с настоящим Положением, выплачивается на основании приказа МКУ «Управление образования г. Енисейска» в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

6. ОПЛАТА ТРУДА ДИРЕКТОРА УЧРЕЖДЕНИЯ, ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ

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

должностной оклад;

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

6.1.1. При установлении условий оплаты труда директору, заместителю директора, учреждению необходимо обеспечить не превышение предельного уровня соотношения, установленного в соответствии с пунктом 6.27 настоящего раздела, при условии выполнения руководителем, заместителем директора всех показателей эффективности деятельности и получения стимулирующих выплат по итогам работы в

максимальном размере.

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

6.3. Группа по оплате труда директора учреждения определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу учреждения, а также иных показателей, учитывающих численность работников учреждения, наличие структурных подразделений, техническое обеспечение учреждения и другие факторы, в соответствии с Решением Енисейского городского Совета депутатов от 29.09.2021 № 12-95 «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Енисейска».

6.4. Директору учреждения группа по оплате труда устанавливается приказом МКУ «Управление образования г. Енисейска» и определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год.

6.5. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала определяется в соответствии с Порядком исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада директора учреждения и перечнем должностей, профессий работников учреждения:

**ПЕРЕЧЕНЬ
ДОЛЖНОСТЕЙ, ПРОФЕССИЙ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ**

№ п/п	Учреждения	Должности, профессии работников учреждения
2	Общеобразовательные учреждения (начального общего, основного общего, среднего общего образования)	Учитель

6.6. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада директора учреждения рассчитывается без учета повышающих коэффициентов.

6.7. Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала, используемое при определении размера должностного оклада директора с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда директора учреждения, определяется в соответствии с Решением Енисейского городского Совета депутатов от 29.09.2021 № 12-95 «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Енисейска».

Конкретный размер средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала, используемый при определении размера должностного оклада директора, определяется комиссией по установлению окладов и стимулирующих выплат, образованной МКУ «Управление образования г. Енисейска».

6.8. Размеры должностных окладов заместителей директора устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже размеров должностных окладов директора учреждения.

6.9. Выплаты компенсационного характера директору учреждения, заместителям директора устанавливаются в соответствии с разделом 3 настоящего Положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

6.10. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера директору учреждения выделяется в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения.

6.11. Объем средств на указанные цели определяется в кратном отношении к размерам должностных окладов директора учреждения.

6.12. Количество должностных окладов директору учреждения, учитываемых при

определении объема средств на выплаты стимулирующего характера директорам учреждения, утверждается ежегодно приказом МКУ «Управление образования г. Енисейска», но не выше предельного количества должностных окладов директора учреждения, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера директорам учреждения, установленных Решением Енисейского городского Совета депутатов от 29.09.2021 № 12-95 «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Енисейска» с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам директорам Учреждения может направляться на стимулирование труда работников Учреждения. Направление указанных средств на иные цели осуществляется по согласованию с МКУ «Управление образования г. Енисейска».

6.13. Распределение фонда стимулирования директора учреждения осуществляется ежемесячно комиссией по установлению окладов и стимулирующих выплат, образованной МКУ «Управление образования г. Енисейска» (далее - комиссия).

6.14. Специалисты МКУ «Управление образования г. Енисейска» представляют в комиссию аналитическую информацию о показателях деятельности учреждения, в том числе включающую мнение органов самоуправления образовательных учреждения, являющуюся основанием для установления стимулирующих выплат директорам.

6.15. Руководители учреждения имеют право присутствовать на заседании комиссии и давать необходимые пояснения.

6.16. Комиссия принимает решение об установлении стимулирующих выплат и их размере открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Решение комиссии оформляется протоколом. На основании протокола комиссии МКУ «Управление образования г. Енисейска» издает приказ об установлении стимулирующих выплат директорам.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат раздельно.

6.17. Директору учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

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

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;
- повышение эффективности (сокращение) бюджетных расходов.

Стимулирующие выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) без учета повышающих коэффициентов.

6.18. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения для директора, заместителей учреждения устанавливаются согласно приложению б к настоящему

Положению.

6.20. Директорам, заместителям учреждения устанавливаются следующие виды персональных выплат:

№ п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу)*
1.	сложность, напряженность и особый режим работы:	
	наличие филиалов: до 3-х (включительно) свыше 3-х	30 % 60 %
2	опыт работы в занимаемой должности**	
	от 1 года до 5 лет***	5 %
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения***	15 %
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения***	20 %
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный»***	15 %
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный»***	20 %
	от 5 года до 10 лет***	15 %
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения***	25 %
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения***	30 %
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный»***	25 %
при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный»***	30 %	
свыше 10 лет***	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения***	25%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения***	35%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения***	40%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный»***	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный»***	40%

* Без учета повышающих коэффициентов.

** Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются.

*** Производится при условии соответствия занимаемой должности, почетного звания, ученой степени профилю учреждения или профилю педагогической деятельности преподаваемых дисциплин).

6.21. Выплаты стимулирующего характера для директора учреждения, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, устанавливаются приказом МКУ «Управление образования г. Енисейска» ежемесячно в процентах от должностного оклада.

Выплаты стимулирующего характера для заместителей директора учреждения, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, устанавливаются приказом директора учреждения на срок не более трех месяцев.

Персональные выплаты директорам учреждения устанавливаются по решению МКУ «Управление образования г. Енисейска» на срок не более одного года.

6.22. Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается и может выплачиваться директорам учреждения, их заместителям по следующим

основаниям:

Критерии оценки и результативности качества труда	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке
	наименование	индикатор	
1	2	3	4
Степень освоения выделенных бюджетных средств	процент освоения выделенных бюджетных средств	от 98% до 99%	70%
		от 99,1% до 100%	100%
Проведение ремонтных работ	текущий ремонт	выполнен в срок, качественно, в полном объеме	25%
	капитальный ремонт		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	90%
		федеральные	80%
		межрегиональные	70%
		региональные	60%
		внутри учреждения	50%
Повышение эффективности (сокращение) бюджетных расходов	проведение мероприятий по снижению потребления коммунальных услуг (ресурсосбережение) без учета благоприятных погодных условий	уменьшение объема фактически потребляемых учреждением энергоресурсов не менее чем на 3% в год	10%

6.23. Директорам учреждения, их заместителям может оказываться единовременная материальная помощь по основаниям и в размере, установленным разделом V настоящего Положения.

6.24. Выплата единовременной материальной помощи заместителям директора учреждения производится на основании приказа директора учреждения с учетом норм настоящего Положения в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

6.25. Часть средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляется на выплаты стимулирующего характера директору учреждения с учетом недопущения повышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера, предусмотренного в абзаце первом пункта 6.12 настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера директору учреждения за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, предназначены для усиления заинтересованности директора учреждения в повышении результативности профессиональной деятельности, своевременном исполнении должностных обязанностей.

Размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы директору учреждения за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, устанавливается в процентах от размера доходов, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, в отчетном квартале с учетом следующих критериев оценки результативности и качества труда директора учреждения и выплачиваются ежемесячно:

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельный размер (%) от доходов полученной учреждением от приносящей доход деятельности
	наименование	индикатор	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
доход, полученный учреждением от приносящей доход деятельности	доля доходов учреждения от приносящей доход деятельности в отчетном квартале к объему средств, предусмотренному на выполнение муниципального задания или бюджетной сметы*	от 1% до 15,9%	0,5
		от 16% до 25,9%	1,0
		от 26% до 30,9%	1,5
		от 31% и выше	2,0

* За исключением бюджетных обязательств в виде капитальных вложений и бюджетных инвестиций в объекты муниципальной собственности, расходов на увеличение стоимости основных средств, расходов от приносящей доход деятельности.

6.26. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора, их заместителей учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы директора, заместителей директора учреждения) определяется в соответствии Решением Енисейского городского Совета депутатов от 29.09.2021 № 12-95 «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждения города Енисейска» в размере, не превышающем размера, установленного приложением 7 к настоящему Положению.

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ
(ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ
РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ**

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

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1		2
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
-		3621
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1-й квалификационный уровень (секретарь)		3813
2-й квалификационный уровень (лаборант)		4231
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6255
	при наличии высшего профессионального образования	7120
2-й квалификационный уровень (педагог-организатор, соц.педагог, ПДО)	при наличии среднего профессионального образования	6547
	при наличии высшего профессионального образования	7456
3-й квалификационный уровень (педагог-психолог)	при наличии среднего профессионального образования	7171
	при наличии высшего профессионального образования	8168
4-й квалификационный уровень (учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед, педагог-организатор ОБЖ, тьютор, педагог-библиотекарь)	при наличии среднего профессионального образования	7847
	при наличии высшего профессионального образования	8942

2. Минимальные размеры окладов специалистов и служащих общепрофессиональных должностей устанавливаются на основе [ПКГ](#), утвержденных Приказом Минздравсоцразвития от 29.05.2008 N 247н:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих первого уровня"	
1-й квалификационный уровень	3813
2-й квалификационный уровень	4023
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"	
1-й квалификационный уровень	4231
2-й квалификационный уровень	4650
3-й квалификационный уровень	5109
4-й квалификационный уровень	6448
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"	
1-й квалификационный уровень	4650
2-й квалификационный уровень	5109
3-й квалификационный уровень	5608
4-й квалификационный уровень (ведущий специалист по кадрам, ведущий инженер-программист, контрактный управляющий)	6742

Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности "специалист по охране труда" устанавливается в размере 4650 руб.

Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности "специалист по закупкам" устанавливается в размере 4650 руб.

3. Минимальные размеры окладов должностей руководителей структурных подразделений устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных [Приказом](#) Минздравсоцразвития от 05.05.2008 N 216н:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа должностей директора структурных подразделений	
1-й квалификационный уровень (руководитель Центра)	9302
2-й квалификационный уровень	9999
3-й квалификационный уровень (директор, заместитель директора)	10787
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"	

2-й квалификационный уровень	4650
3-й квалификационный уровень	5109
4-й квалификационный уровень	6448
5-й квалификационный уровень	7283
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"	
5-й квалификационный уровень	7871
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"	
1-й квалификационный уровень	8460
2-й квалификационный уровень	9801
3-й квалификационный уровень	10554

Минимальные размеры ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий работников:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"	
1-й квалификационный уровень (вахтер, гардеробщик, кладовщик, кух.работник, повар 3 разряда, подсобный рабочий, рабочий по коз, сторож, уборщица служебных помещений)	3275
2-й квалификационный уровень	3433
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"	
1-й квалификационный уровень (повар 4 разряда)	3813
2-й квалификационный уровень (повар 6 разряда,	4650
3-й квалификационный уровень (шеф-повар)	5109
4-й квалификационный уровень	6154

**ВИДЫ И РАЗМЕРЫ
КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ ЗА РАБОТУ В УСЛОВИЯХ,
ОТКЛОНЯЮЩИХСЯ ОТ НОРМАЛЬНЫХ (ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ РАБОТ
В ДРУГИХ УСЛОВИЯХ, ОТКЛОНЯЮЩИХСЯ ОТ НОРМАЛЬНЫХ)**

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы <*>
1.	за работу в образовательных учреждениях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (отделениях, классах, группах) (кроме медицинских работников) <***>	20
2.	директорам образовательных учреждения, имеющих отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников) нуждающихся в длительном лечении	15
	директорам; работникам общеобразовательных учреждения, 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	20
4.	педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому обучающихся, осваивающих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования и нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные учреждения (при наличии соответствующего медицинского заключения), за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях	20

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

<***> В образовательных учреждениях, имеющих классы или группы для детей с ограниченными возможностями здоровья. Оплата труда педагогических работников производится только за часы занятий, которые они ведут в этих классах и группах

**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
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯ**

Таблица 1

должность	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов
		наименование	индикатор	
Педагогические работники: Социальный педагог, Педагог-психолог, Педагог – организатор,	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Организация льготного питания учащихся	Наличие всей необходимой документации	Прием документов (сентябрь, декабрь) (остальные месяцы) Табель, приказы, реестры	10б 0,2б (1 пакет) 5б
	Сопровождение учащихся в образовательном процессе	Оформление документов на гор ПМПК (психолог)	1 пакет документов	5б
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению учащихся	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	Участие ИЛИ Наличие победителей, призеров: -школа -город -регион	1б 3б 5б 10б
		Участие учащихся в конкурсах, олимпиадах по психологии	Участие ИЛИ результат -школа -город -регион	1б 3б 5б 10б
	Организация работы с детьми	Разработка индивидуального плана с детьми из соц. неблагополучных семей	Реализация инд.плана (1 учащ.)	1б
		Медиация	1 заседание	3б
	Организация профориентационной работы с учащимися	Реализация плана по профориентации	Организация экскурсий	3б город
	Эффективность реализуемой кадровой политики в рамках нац.проектов	Повышение квалификации	участие в конференциях, семинарах, вебинарах	1б

	Участие в реализации нац. проектов «Образование», региональных проектах	Проведение тренингов, семинаров для родителей на род. собраниях		16
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения учащихся	Участие в конкурсах профессионального мастерства. Презентация результатов работы в форме статьи, выступление на форумах педагогов	Участие+результат Муниципальный Краевой Российский	1 3 5 10
		Выступление на ГМО, конференциях, открытые уроки, семинары, мастер-классы, пробл. группы Открытое мероприятия (урок, классный час)	Участие+результат Школа Город край	1 3 5 10
		Наличий публикаций (сайт)	сайт Статья в период. печать (1\2 листа А4)	0,5 1
Педагог-библиотекар ь	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Совершенствование информационно-библиотечной системы учреждения	Создание программы развития информационно-библиографического пространства учреждения	Создание программы развития	3
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Достижения учащихся	Участие в соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах различного уровня	участие	1
			Призовое место город	3
	Осуществление текущего информирования педагогов и учащихся	Статья в период. печать	сайт Статья в период. печать (1\2 листа А4)	0,5 1
	Выплаты за качество выполняемых работ			
Высокий уровень педагогического мастерства	Участие в конкурсах профессионального мастерства. Презентация результатов работы в форме статьи, выступление на форумах педагогов	Участие+результат Муниципальный Краевой Российский	1 3 5 10	
		Выступление на ГМО, конференциях, открытые уроки, семинары, мастер-классы, пробл. группы	Школа Город край	1 3 5

Тьютор НОУ	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Организация работы с одаренными учащимися	Организация предметных недель, школьных НПК, олимпиад		5б
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Ведение базы «Одаренные дети»	Полнота и соответствие информации	Пополнение базы 1 раз в четверть	5б
	Организация городских олимпиад	Участие в организации городских олимпиад	Координатор олимпиад	По информации МКУ «УО»
	Выплаты за качество выполняемых работ			
Высокий уровень педагогического мастерства	Выступление на конференции	Участие+результат Муниципальный Краевой Российский	1 3 5 10	
	Наличие публикаций (сайт) Статья в период.печать	1 заметка (1\2 листа А4)	0,5 б 16	
Учитель-логопед, учитель-дефектолог	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Работа в ППк	Участие в работе	Подготовка документации	5б
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образ.деятельностью	Разработка и реализация проектов и программ	Призовое место в конкурсе проектов и программ	1 3 5 10 16
Участие+результат Муниципальный Краевой Российский				
		Издание печатной продукции (статей), отражающей результаты работы		
Заведующий кадрами, секретарь	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Своевременная подготовка локальных нормативно-правовых актов, финансово-экономических документов	Соответствие нормам действующего законодательства	100%	16
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Оперативность	Выполнение заданий, поручений ранее установленного срока	постоянно	10б
	Выплаты за качество выполняемых работ			
Создание в учреждении единых требований к оформлению документов, системы документооборота	Наличие регламента по созданию внутренних документов	Соблюдение регламента	10б	

Шеф-повар, повар	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Отсутствие или оперативное устранение предписаний надзорных или контролирурующих органов	Отсутствие предписаний	156	
		Устранение предписаний в установленные сроки	106	
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Организация закупок продуктов питания согласно ФЗ-44	Ведение документации по закупке продуктов питания по плану-графику	Своевременное заключение контрактов на поставку продуктов питания	106
Выплаты за качество выполняемых работ				
Качество приготовленной пищи, эстетическое оформление блюд	Отсутствие жалоб, отказов детей от приема пищи		206	
Кладовщик, кухонный работник, мойщик посуды, рабочий по КОЗ, подсобный рабочий, лаборант, сторож, вахтер	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности	Отсутствие замечаний надзорных органов		106
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Осуществление дополнительных работ	Погрузочно-разгрузочные работы	постоянно	106
	Выплаты за качество выполняемых работ			
Благоустройство территории учреждения		постоянно	106	

Таблица 2

Качественные показатели результативности труда педагогических работников (учителей)

Параметры	Критерии	Норма	Предельное количество баллов (max-167)
I. Выплаты за качество выполняемых работ			
1.1. Участие в профессиональных конкурсах, проектах, в соответствии с планом работы школы («Учитель года», и др. инициированных управлением образования, Минобрнауки края, министерством просвещения РФ)	- Участие в конкурсе. - Результативность.	Участие в конкурсе	От 1 до 6
			3
			6

1.2 Руководство городскими и региональными профессиональными объединениями	-Руководство ГМО	-информация управления образования о работе ГМО (кол-во проведенных заседаний)	От 1 до 5
II Интенсивность и высокие результаты работы			
2.1. Результативность участия учеников в олимпиадах и конкурсах, соревнованиях (предметники)	Количество учеников, занявших призовые места или ставших лауреатами (городской, краевой уровень)	участие 1 призёр, 1 победитель команда	2 2 3 5
2.2. Методический потенциал	- Трансляция опыта: - проведение открытых уроков, согласно плана образовательного учреждения - семинары, конференции (выступление, доклады) - за разработку методических материалов (практик), в том числе направленных на профилактику негативных проявлений среди подростков	Количество открытых уроков, заседаний разработок - очное выступление - заочное	От 1 до 2 2 1 1
	ВсОШ -Составление олимпиадных заданий, аттестационных материалов для процедур контроля школьный уровень городской уровень -Проведение анализа проведения ВсОШ (протоколы), состояния преподавания предмета или группы предметов одной или нескольких смежных образовательных областей.		1 2 1
	-наставничество, - сопровождение педагога наставником или руководителем МО в межаттестационный и аттестационный период	Сопровождение Педагог – педагог	

	<p>-руководство ШМО:</p> <p>- Планирование работы ШМО (Развернутый, полный план)</p> <p>-Проведение заседаний ШМО: организация, выступление руководителя по метод. теме ШМО</p> <p>-Оформление и ведение документации ШМО</p> <p>-Мониторинги по работе ШМО</p> <p>-Анализ работы ШМО за год, аналитический отчет (с определением проблем и задач на следующий учебный год)</p>	<p>-информация о работе ШМО заместителя директора по методической работе</p>	<p>До 2</p> <p>0,5</p> <p>0,5</p> <p>0,5</p>
III. Важность (то, что выше должностных обязанностей)			
<p>3.1. Проведение предметных недель, дней, организация и проведение предметных экскурсий, массовых мероприятий.</p>	<p>Качество мероприятий.</p> <p>Количество детей, включённых в их проведение.</p>	<p>Соответствие плана и факта.</p> <p>100%</p>	<p>3</p>
<p>3.2. Работа с одарёнными детьми (за рамками тарификационных часов). Подготовка к НПК, разработка индивидуальных образовательных маршрутов, тьюторское сопровождение обучающихся</p>	<p>Наличие и выполнение образовательной программы, ИОМ, плана</p>	<p>1 человек</p>	<p>0,5</p>
<p>3.3. Руководство творческими группами, в том числе, детскими объединениями (в школе)</p>	<p>Планирование и выполнение плана работы объединения</p>	<p>1 час</p>	<p>0,5</p>
<p>3.4. Подготовка и участие учеников в спортивных мероприятиях различного уровня</p>	<p>Участие и подготовка к соревнованиям, в соответствии с краевым календарем</p>	<p>Подготовка команды</p> <p>Призовое место команды</p> <p>Победитель (команда)</p>	<p>0,5</p> <p>1</p> <p>2</p>
<p>3.5. Администрирование сайта школы, видео канала, групп в соц сетях</p>	<p>Своевременное обновление информации</p>	<p>Отсутствие замечаний</p>	<p>От 1 до 5</p>

3.6. Ведение баз данных (КИАСУО, эл.журнал)	Своевременное обновление информации	Отсутствие замечаний по результатам проверок Кл.директор администратор	От 1 до 5 От 1 до 10
3.7. Участие работников в спортивных и других мероприятиях различного уровня	Включение работников в состав команды	Призовое место команды Победитель	1 2
3.8 Работа в комиссии по распределению стимулирующих	Включение работников в состав комиссии	Отсутствие пропусков заседаний Ведение протокола	0,5 1
3.9 Оформление стендов	Своевременное обновление информации	Отсутствие замечаний Кол-во и кач-во оформленных стендов	От 1 до 4
3.10 Проведение диагностик	Проведение и подготовка отчёта	Отсутствие замечаний	От 1 до 2
3.11 Проведение общешкольных мероприятий для родителей (учителя, пед работники)	Проведение одного мероприятия, акции	Отсутствие замечаний	3
3.12 Работа со СМИ	Подготовка статей	1 статья	0,1
3.13 Осуществление организации деятельности школьного спортивного клуба	Планирование и выполнение общешкольного плана работы по направлению физ. воспитания	Соответствие плана и факта. 100%	От 1 до 5
3.14 Своевременное информирование директора о происшествиях с учащимися, повлекшими причинение вреда их здоровью, о случаях детской безнадзорности, правонарушениях, преступлениях, совершенных несовершеннолетними и в отношении их законными представителями, не исполняющими или ненадлежащим образом исполняющими родительские обязанности, а также иным поведением оказывающими отрицательное воздействие на учащихся.	Своевременное выявление и предоставление информации	Выявление	5

Качественные показатели результативности труда педагогических работников за результаты работы (по представлению администрации) При наличии экономии			
4.1. Награждение грамотой (ведомственными, федеральными, краевыми, муниципальными наградами)			По представлению Управления образования
4.2. Активное участие в мероприятиях (в соответствии с планом школы).	Количество мероприятий	100%	10
4.4. Ведение школьной документации	Полнота, своевременность и правильность заполнения документации	Отсутствие замечаний	10
V ВЫПЛАТЫ ПЕДАГОГАМ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ			
ЗА ВАЖНОСТЬ			
5.1 Ведение документации.	Отсутствие замечаний по заполнению журнала и предоставлению учебной документации (списков обучающихся, расписания, программы, ведомостей, отчетов).	Журнал учета рабочего времени педагога, аналитические справки	1
5.2 Информация о деятельности ДО.	Наличие собственной тематической профильной рубрики на сайте модерация тематической группы в ВК. Предоставление информации о деятельности доп. объединения для публикации на сайте	1-2 новостных события 3 и более новостных события	2
5.3 Участие в плановых массовых мероприятиях	Участие в плановых массовых мероприятиях	Приказ, аналитическая справка	От 1 до 3
ЗА КАЧЕСТВО			
5.4 Сохранность контингента обучающихся.	100 % от списочного состава детей первоначально зачисленных в данную группу на начало отчетного периода (по результатам контрольной недели-декабрь). По итогам III квартала за процент сохранности берется процент детей, переведенных на новый учебный год по продолжающимся образовательным программам.	Аналитическая справка и др. документы по проведению контрольной недели	2
5.5 Участие в конкурсах.	Результаты участия обучающихся творческого объединения в конкурсных мероприятиях по направлению ДО.	По факту наградных документов	От 1 до 5 (в зависимости от уровня и формы проведения конкурса)
ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ			
5.6 Проведение мастер-классов, открытых занятий, участие в профессиональных конкурсах.	Показ мастер-классов, открытых занятий, участие в профессиональных конкурсах	Копии распорядительных документов, информация с сайта, аналитическая справка о проведении	От 1 до 5
5.7 Наличие собственных разработок, принятых на методическом совете в копилку ОУ.	Сценарии, презентации, методической разработки, курсы, авторские программы	Протокол; перечень методической продукции	От 1 до 3
5.8 Осуществление деятельности сверх должностных обязанностей по производственной необходимости (поручение директора)	Участие в концертах, мероприятия в каникулярное время, прокладывание лыжни и пр.	По факту	От 1 до 5

ВИДЫ И РАЗМЕРЫ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ

N п/п	Виды и условия персональных выплат	Размер к окладу (должностному окладу) <*>
1	2	3
1	Выплата за опыт работы в занимаемой должности <*>:	
	от 1 года до 5 лет	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	15%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <***>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный" <*>, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	20%
	от 5 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", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <***>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный" <*>, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	30%
	свыше 10 лет	25%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	35%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	40%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <***>	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный" <*>, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	40%
2	Специалистам, впервые окончившим одно из учреждения высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые	20%

	договоры с муниципальными образовательными учреждениями, муниципальными учреждениями для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи, либо продолжающим работу в образовательном учреждении, персональная выплата устанавливается на первые пять лет работы с даты окончания учебного заведения	
4	Шеф-поварам за контроль качества поставляемых продуктов при организации питания	20%
5	Учителям и иным педагогическим работникам за проверку письменных работ в образовательных учреждениях (пропорционально нагрузке):	
	истории, биологии и географии	5%
	физики, химии, иностранного языка	10%
	математики	20%
	начальных классов	20%
	русского языка и литературы	25%
6	Учителям и иным педагогическим работникам за выполнение функций классного директора <*****>	2700 руб.
7	Учителям и иным педагогическим работникам за заведование элементами инфраструктуры <*****>:	
	кабинетами, лабораториями	10%
	учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами	20%
8	Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций, осуществляющим классное руководство в классе, классе-комплекте <*****>	
	в одном классе, классе-комплекте	5000 рублей
	в двух и более классах, классах-комплектах	10000 рублей

<*> Расчет персональных стимулирующих выплат производится от оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов.

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

Для педагогических работников учитывается работа по профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

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

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

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

<*****> Размер выплаты педагогическим работникам за выполнение функций классного директора определяется исходя из расчета 2700,0 рубля в месяц за выполнение функций классного директора, куратора в классе (группе) с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для образовательных учреждений в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

<*****> От минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом

повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (без учета нагрузки).

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

Финансовое обеспечение выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство осуществляется:

а) за счет иного межбюджетного трансферта на ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций, предоставляемого из краевого бюджета, - на выплату ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам;

б) за счет средств субвенции на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, обеспечение дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях, за исключением обеспечения деятельности административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного персонала и иных категорий работников образовательных организаций, участвующих в реализации общеобразовательных программ в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами, - на выплату районных коэффициентов к заработной плате, действующих на территории Красноярского края, в части, превышающей размер районных коэффициентов, установленных решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти.

Приложение № 5
к положению об оплате труда работников
МБОУ «СШ №2 имени П.Д.Щетинина»

**РАЗМЕР ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ ДИРЕКТОРАМ, ЗАМЕСТИТЕЛЯМ
МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯ**

№ п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу)*
1.	сложность, напряженность и особый режим работы:	
	наличие филиалов: до 3-х (включительно) свыше 3-х	30 % 60 %
2	опыт работы в занимаемой должности**	
	от 1 года до 5 лет***	5 %
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения***	15 %
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения***	20 %
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный»***	15 %
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный»***	20 %
	от 5 года до 10 лет***	15 %
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения***	25 %
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения***	30 %
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный»***	25 %
при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный»***	30 %	
свыше 10 лет***	25%	

при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения***	35%
при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения***	40%
при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный»***	35%
при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» ***	40%

* Без учета повышающих коэффициентов.

** Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются.

*** Производится при условии соответствия занимаемой должности, почетного звания, ученой степени профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

Приложение № 6
к положению об оплате труда работников
МБОУ «СШ №2 имени П.Д.Щетинина»

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

Должности	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
Директор	выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Обеспечение стабильного функционирования учреждения	Обеспечение безопасных и комфортных условий для организации образовательного процесса	отсутствие замечаний со стороны органов, уполномоченных на осуществления государственного контроля (надзора)	20 %
			отсутствие травм, несчастных случаев детей и взрослых	10 %
			Создание условий для получения качественного общего образования детьми с ограниченными возможностями здоровья и	5 %

			детьми-инвалидами	
		организация деятельности учреждения, обеспечивающая соответствие учреждения требованиям учредителя	отсутствие претензий к деятельности учреждения со стороны учредителя	25 %
		обеспечение сохранности имущества в соответствии с нормативными сроками эксплуатации	100 %	5 %
		выполнение квоты по приему на работу инвалидов	100 %	2 %
		организация и проведение спортивно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы	наличие структурного подразделения - школьный спортивный клуб	5%
		организация дополнительного образования детей	охват не менее 72% обучающихся дополнительным образованием	5%
			реализация адаптированных дополнительных общеобразовательных программ для детей с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов	5%
		профориентационная деятельность	наличие психолого-педагогического класса иных профильных классов	7 %
			межведомственное взаимодействие в организации и проведении профориентационных мероприятий со школьниками (соглашения о взаимодействии, совместные планы, договоры о сотрудничестве и т.п.)	7 %
		выполнение требований законодательства о контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения нужд учреждения	отсутствие замечаний по ведению работы в личном кабинете Единой Информационной Системе (https://zakupki.gov.ru)	10%

		информационная открытость образовательного учреждения	полнота и актуальность информации на официальном сайте	5%
		качество образовательной среды	выполнение плана мероприятий по итогам независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности организаций	5%
		внедрение эффективных управленческих практик	наличие дополнительных объектов управления (за каждый дополнительный объект)	3%
			наличие статуса базовых площадок, в том числе по работе с молодыми педагогами	7%
		тиражирование инновационных разработок городских, региональных и федеральных площадок	наличие реализованных программ мероприятий (семинаров, конференций, фестивалей и т.д.)	5%
	кадровое обеспечение	позиционирование ОУ в городских профессиональных конкурсах "Учитель года"; "Лучший педагог дополнительного образования"; "Конкурс профессионального мастерства специалистов сопровождения образовательного процесса (педагогов-психологов, учителей-дефектологов)"; и другие.	наличие участников	5%
			наличие победителей	10%
		создание условий для организации профессионального развития педагогических кадров	включенность в работу по НОК (независимой оценке компетентности педагогов)	5 %
			наличие ИПМ (индивидуальных профессиональных маршрутов педагогов)	5 %
		организация работы по поддержке молодых специалистов, в возрасте до 35 лет в первые три года профессиональной деятельности	наставничество (оформлено документально)	3 %

		выполнение в полном объеме, без замечаний поручений, зафиксированных в протоколе, приказе	1 поручение	1 %	
		представительство в городских коллегиальных органах и группах	включение в советы, проектные группы, оргкомитеты	2 %	
		позиционирование профессиональных достижений директора ОУ	выступления, публикации директора ОУ	2% 5%	
		управленческое наставничество	участие в профессиональных стажировках для предъявления опыта директорами-менторами и использования ресурса директорами-стажерами	7%	
выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
образовательные результаты	учебные результаты		отсутствие выпускников 9 классов, не получивших аттестаты	7%	
			отсутствие выпускников 11 классов, не получивших аттестаты	7%	
			отсутствие жалоб при приеме обучающихся в 10 класс (обучающихся в учреждении не менее 3 лет)	5%	
	внеучебные результаты		наличие победителей и призеров (олимпиады, конкурсы):		
			международный и всероссийский уровень	6%	
			региональный уровень	4%	
			муниципальный уровень	3%	
	воспитательная работа		отсутствие правонарушений, зафиксированных надзорными органами	2%	
			отсутствие детей, систематически пропускающих занятия без уважительной причины	2%	
			отсутствие случаев несвоевременного выявления семейного неблагополучия	3%	
			положительная динамика снижения количества	2%	

			учащихся (воспитанников), стоящих на учете в КДН	
			организация и проведение городских календарных мероприятий для детей и взрослых	5%
		участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	<p>победы ОУ и (или) директора в конкурсах образовательных организаций (1 конкурс): муниципальный региональный всероссийский</p> <p>победы педагогических работников в очных профессиональных конкурсах: муниципальный региональный</p>	<p>(не более 10%)</p> <p>2 % 3% 5%</p> <p>5 % 7 %</p>
		выявление, развитие и поддержка одаренных школьников	доля детей 1 - 11 классов, вовлеченных в интеллектуальные, спортивные и творческие состязания не менее 85%	7%
		наличие особых условий	организация сетевой формы реализации образовательных программ (наличие договоров и совместных образовательных программ) организация работы лагеря с дневным пребыванием детей (без замечаний)	<p>7%</p> <p>7 %</p>
выплаты за качество выполняемых работ				
результативность деятельности учреждения	качественное управление хозяйственной деятельностью (на основе Программы развития учреждения, Программы по энергосбережению, плана закупок)хозяйственной деятельностью (на основе Программы развития учреждения, Программы по энергосбережению, плана закупок)		своевременная и качественная подготовка образовательной организации к новому учебному году	5 %
			Качественное материально-техническое оснащение образовательного процесса, в соответствии с требованиями, на основании перспективного плана ОО	5 %
			Предоставление качественно и срок: документации, регламентирующей качественное функционирование ОО	5 %
			Своевременная и качественная коррекция документов по результатам проверки компетентных органов	5 %

Заместитель директора	выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Обеспечение стабильного функционирования учреждения	укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав	положительная динамика количества педагогов прошедших повышение квалификации и имеющих категорию	7 %
			положительная динамика или стабильность процента педагогических работников, прошедших повышение квалификации	5 %
			положительная динамика или стабильность процента аттестованных на категорию педагогов	3 %
	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	5%	
	система непрерывного развития педагогических кадров	наличие и реализация программы развития педагогических кадров	7 %	
	организация отдыха и оздоровления обучающихся	организация работы лагеря с дневным пребыванием детей	10 %	
	эффективная деятельность школьного спортивного клуба	охват спортивно-массовыми и физкультурно-оздоровительными мероприятиями более 85% обучающихся с использованием школьной инфраструктуры	5 %	
		охват обучающихся Всероссийским физкультурно-спортивным комплексом "Готов к труду и обороне" (ГТО) не менее 5%	5 %	

			охват детей с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов, занимающихся физической культурой и спортом не менее 30% от их общего количества	
сохранение здоровья учащихся в учреждении	организация обеспечения учащихся горячим питанием		отсутствие жалоб	7 %
	создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей		организация и проведение мероприятий, способствующих здоровью учащихся	8 %
выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
обеспечение качества образования в учреждении	показатели качества по результатам аттестации		общеобразовательные учреждения - не ниже 30%	20 %
	участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы		участие в конкурсах инновационных учреждения, участие педагогов в профессиональных конкурсах	10%
			победы в конкурсах инновационных учреждения, победы педагогов в профессиональных конкурсах	20%
	достижения обучающихся, воспитанников в олимпиадах, конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях		наличие призеров и победителей	10 %
	отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися		0	10 %
ведение экспериментальной работы			наличие статуса базовой площадки	15 %
			наличие договоров о сетевом взаимодействии, реализация программ, проектов и грантов: муниципального уровня	7 %
			регионального уровня всероссийского уровня	10 % 15%

		организация работы по выявлению, сопровождению и поддержке одаренных детей	доля детей 4 - 11 классов, вовлеченных в школьный этап всероссийской олимпиады школьников, не менее 80%	4 %	
			охват детей 2 - 11 классов исследовательской деятельностью не менее 40%	4 %	
			охват детей 1 - 11 классов дополнительным образованием не менее 72%	5 %	
		результаты профориентационной работы	Вовлеченность детей (6 - 11 классов) в проект "Билет в будущее", достижение показателя участия в открытых онлайн-уроках проектов "ПроеКтория"	5 %	
			реализация индивидуальных образовательных маршрутов профессионального самоопределения школьников 9 - 11 классов	5 %	
		Результаты деятельности по профилактике безнадзорности и правонарушений	охват социально-психологическим тестированием обучающихся (7 - 11 классы) не менее 95%	3 %	
	занятость учетных детей дополнительным образованием 100%		2 %		
	обучение по дополнительным общеразвивающим программам, направленным на формирование компетенций ненасильственных методов разрешения споров и конфликтов		2 %		
	выплаты за качество выполняемых работ				
	результативность деятельности учреждения	результаты освоения образовательных программ	оценка образовательных достижений обучающихся	10 %	
Для начальных школ: - доля выпускников начальной школы 100%, прошедших порог освоения программного материала по результатам внешних оценочных процедур (по русскому языку и математике) 90 - 99%			10 %		
80 - 89%			7 %		
		70 - 79%	3 %		

		Для основных школ: - 100% выпускников основной школы, допущенных к государственной итоговой аттестации получили аттестат 90 - 99% 80 - 89% 70 - 79%	10 % 7 % 3 %
		Для средних школ: - 100% выпускников средней школы, допущенных к государственной итоговой аттестации получили аттестат 90 - 99% 80 - 89% 70 - 79%	10 % 7 % 3 %
	доля обучающихся, получающих образование по индивидуальным учебным планам (ИУП)	Доля обучающихся, получающих образование по ИУП на среднем уровне образования: более 25% 15 - 25%	10 % 5 %
	отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	0	5 %
		отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников учреждения	2 %
		отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей)	3 %
выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
		0	20%
	качество подготовки отчетов	своевременная сдача и отсутствие фактов уточнения отчетов	30%
	отсутствие замечаний по итогам проведенных проверок	0	22%
	объемы привлечения внебюджетных средств	положительная динамика	20%
	повышение заработной платы работников	положительная динамика	20%
выплаты за качество выполняемых работ			
высокий уровень профессионального мастерства при	внедрение новых программных форм бухгалтерского	использование новых программ	20%

	организации финансово-экономической деятельности	учета		
Заместитель директора по АХЧ	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	обеспечение развития учреждения	обеспечение безопасных и комфортных условий функционирования учреждения	исполнение требований законодательства в сфере безопасности работы учреждения	40%
			своевременное выполнение противопожарных мероприятий	20%
			ведение мониторинга и оценки безопасных условий труда, Правил эксплуатации зданий	20%
			исполнение законодательства в сфере закупок, проведения всех видов ремонтов	60%
			своевременное проведение определения поставщика (исполнителя, подрядчика)	20%
			ведение контроля за соблюдением действующего законодательства при размещении заказов в сфере закупок	20%
			подготовка и размещение в единой информационной системе извещений об осуществлении закупок, документации о закупках и проектов контрактов	20%
			Планирование административно-хозяйственной деятельности	Своевременное и качественное проведение ремонтных работ
		- текущий ремонт	15%	
		- капитальный ремонт	15%	
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Результативность деятельности учреждения	Качественное управление хозяйственной деятельностью (на основе Программы развития учреждения, Программы по энергосбережению, плана закупок)	Создание условий для организации образовательного процесса (в рамках школьной системы оценки качества образования)	20%
			своевременная и качественная подготовка образовательной организации к новому учебному году	10%
			качественное материально-	10%

			техническое оснащение образовательного процесса, в соответствии с требованиями, на основании перспективного плана ОО	
			своевременная сдача документов, отчетов, информации.	20%
			предоставление качественно и срок: документации, регламентирующей качественное функционирование ОО	10%
			своевременная и качественная коррекция документов по результатам проверки компетентных органов	10%

Приложение № 7
к положению об оплате труда работников
МБОУ «СШ №2 имени П.Д.Щетинина»

ПРЕДЕЛЬНЫЙ УРОВЕНЬ СООТНОШЕНИЯ СРЕДНЕМЕСЯЧНОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ
ДИРЕКТОРА, ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ

№ п/п	Наименование	Кратность
1	Директор	до 3
2	Заместитель директора	до 2,5

Приложение № 8
к положению об оплате труда работников
МБОУ «СШ №2 имени П.Д.Щетинина»

Выплаты работникам по итогам работы