

Приложение № 1
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
средняя общеобразовательная
школа № 2


(личная подпись)

Е.А. Пименова
(инициалы, фамилия)

« 01 » 07 2022 г

УТВЕРЖДАЮ

Директор муниципального
бюджетного общеобразовательного
учреждения средняя
общеобразовательная школа № 2


(личная подпись)

Д.А. Борисенко
(инициалы, фамилия)

« 01 » 07 2022 г

Положение

об оплате труда работников

муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
средняя общеобразовательная школа № 2
(наименование организации)

Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа №2 (далее Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, решением Боготольского городского Совета депутатов от 13.12.2018 № 14-183 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Боготола», руководствуясь ст. 43, ст. 71, ст. 72, ст. 73 Устава города Боготола, постановлением администрации города Боготола от 15.05.2012 № 0617-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений города Боготола», постановлением администрации города Боготола от 29.12.2018 года № 1712-п «О внесении изменений в постановление администрации города Боготола от 01.02.2017 № 0104-п «Об установлении предельных уровней соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений города Боготола», постановлением администрации города Боготола от 20.09.2019 года № 1126-п «О внесении изменений в постановление администрации города Боготола от 15.05.2012 № 0617-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений города Боготола»», постановлением администрации города Боготола от 14.04.2020 года № 0376-п «О внесении изменений в постановление администрации города Боготола от 15.05.2012 № 0617-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений города Боготола»», постановлением администрации города Боготола от 22.09.2020 года № 0994-п «О внесении изменений в постановление администрации города Боготола от 15.05.2012 № 0617-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений города

Боготола»», постановлением администрации города Боготола от 25.04.2022 года № 0491-п «О внесении изменений в постановление администрации города Боготола от 15.05.2012 № 0617-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений города Боготола», постановлением администрации города Боготола от 17.06.2022 года № 0706-п «О внесении изменений в постановление администрации города Боготола от 15.05.2012 № 0617-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений города Боготола»

Статья 1. Общие положения

1. Система оплаты труда работников МБОУ СОШ №2 (далее - система оплаты труда) включает в себя следующие элементы оплаты труда:

оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

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

3. Система оплаты труда устанавливается с учетом:

а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- в) государственных гарантий по оплате труда;
- г) положения об оплате труда работников МБОУ СОШ №2;
- д) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- е) мнения представительного органа работников.

4. Для работников МБОУ СОШ №2, система оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Положением (далее – Положение) в пределах бюджетных ассигнований, предоставляемых из краевого и местного бюджетов, если иное не установлено решением о бюджете города на очередной финансовый год и плановый период.

5. Для работников МБОУ СОШ №2, 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.

6. Работникам МБОУ СОШ №2 в случаях, установленных настоящим Положением, осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

Статья 2. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы

1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы конкретного работника устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой

работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определенных в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах.

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

3. Минимальные размеры окладов, ставок устанавливаются в положении об оплате труда.

В положении об оплате труда могут устанавливаться должности (профессии) работников учреждений и условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам МБОУ СОШ №2 устанавливаются выше минимальных размеров окладов, ставок.

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МБОУ СОШ №2 увеличиваются при наличии квалификационной категории. Размер такого увеличения устанавливается положением об оплате труда МБОУ СОШ №2(согласно Приложению 1)

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

Статья 3. Выплаты компенсационного характера

1. Порядок установления выплат компенсационного характера, их виды и размеры определяются в соответствии с трудовым законодательством и

иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

2. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации (согласно Приложению №3 к данному Положению), совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

2.3. Выплаты работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются на основании ст. 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

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

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

2.8. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу

могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в примерных положениях об оплате труда в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

4. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников учреждений устанавливаются 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.

Статья 4. Выплаты стимулирующего характера

1. Работникам учреждений в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

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

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

персональные выплаты;

выплаты по итогам работы.

2. Персональные выплаты устанавливаются с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда).

Персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) устанавливается работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае.

Персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) рассчитывается как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае, 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 минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае, исчисленного пропорционально отработанному работником времени, указанная персональная выплата производится в размере, определяемом для каждого работника как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае, исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

Персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) 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 персональной выплаты в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) 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.

Размер персональных выплат определяется в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению.

3. При выплатах по итогам работы учитываются:

- 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 учреждений устанавливается в соответствии с приложением № 6 к настоящему Положению.

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

4. Виды, условия, размер и порядок выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников МБОУ СОШ №2

Критерии оценки результативности и качества труда работников МБОУ СОШ №2 могут детализироваться, конкретизироваться, дополняться и уточняться в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах учреждений, устанавливающих системы оплаты труда.

5. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения с учетом критериев оценки результативности и качества труда работника. Критерии оценки результативности и качества труда работника не учитываются при выплате стимулирующих выплат в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда). Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и направленных учреждением в установленном порядке 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.

Виды, условия, размер выплат стимулирующего характера и критерии оценки результативности и качества труда работников организации устанавливаются в соответствии с приложением №5 к настоящему Положению.

При осуществлении выплат, предусмотренных настоящим пунктом, в МБОУ СОШ №2 могут применяться иные критерии оценки результативности и качества труда работников, не предусмотренные приложениями № 4 и 5 к настоящему Положению.

6. Руководитель учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления учреждений, в том числе общественных советов учреждений, представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

7. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливается в абсолютном размере, без учета фактически отработанного времени.

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

9. 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.

$$C_{1 \text{ балла}} = \frac{Q_{\text{стим. раб.}}}{\sum_{i=1}^n B_i}$$

где:

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

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

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

где:

$Q_{\text{зп}}$ - фонд оплаты труда работникам учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы с учетом повышающих коэффициентов, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения, на месяц в плановом периоде;

$Q_{\text{гар}}$ - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете (плану финансово-хозяйственной деятельности) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы учреждения с учетом повышающих коэффициентов, сумм выплат

компенсационного характера и персональных выплат стимулирующего характера, определенный согласно штатному расписанию учреждения, на месяц в плановом периоде);

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

Статья 5. Порядок оплаты труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором

5.1. Оплата труда педагогическим работникам.

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

Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников учреждений 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 и учреждений (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:

$$C_y = \text{ФОТ}_y / (4,3 * Ч_y),$$

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 18 часа в неделю;

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

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

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

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

$$C_{\text{п}} = \text{ФОТ}_{\text{п}} / (4,3 * Ч_{\text{п}}),$$

где

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

ФОТп – средний месячный фонд оплаты труда конкретной группы педагогических работников, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты;

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

4,3 – среднее число недель в месяце.

5.2. 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:

$$C_p = \text{ФОТ}_p / \text{Ч}_p / 249,$$

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.

249- число рабочих дней в году.

Оплата труда работникам учреждения за расширение зоны обслуживания оплачивается в процентном отношении к окладу (ставке).

Статья 6. Единовременная материальная помощь

1. Работникам учреждений в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

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

3. Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 2 настоящей статьи.

4. Выплата единовременной материальной помощи работникам учреждений производится на основании приказа руководителя учреждения с учетом положений настоящей статьи.

Статья 7. Оплата труда руководителя учреждения и его заместителей.

1. Заработная плата руководителя учреждения и его заместителей включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, определяемые в соответствии с настоящим Положением.

2. Размер должностного оклада руководителя 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 руководителей учреждений в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

В положении об оплате труда устанавливаются размеры увеличения должностного оклада руководителя учреждения при наличии квалификационной категории.

3. Группа по оплате труда руководителей учреждений 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.

4. Руководителю учреждения группа по оплате труда руководителей учреждений устанавливается локальным правовым актом органа исполнительной власти города, являющегося учредителем учреждения, либо иным уполномоченным им лицом и определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год или плановый период.

5. Размеры должностных окладов заместителей руководителей устанавливаются руководителем учреждения на 30 процентов ниже размеров должностных окладов руководителей этих учреждений без учета увеличения должностного оклада руководителя учреждения при наличии квалификационной категории.

В положении об оплате труда устанавливаются размеры увеличения должностных окладов заместителей руководителя учреждения при наличии квалификационной категории.

6. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления для руководителя учреждения и его заместителей устанавливаются в положении об оплате труда в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

9. Виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления для руководителя и его заместителей, в том числе критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений, устанавливаются положением об оплате труда.

10. Выплаты стимулирующего характера для руководителя и его заместителей производятся с учетом критериев оценки результативности и качества деятельности учреждения.

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения производятся в пределах объема средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям учреждений.

11. Размер и условия осуществления выплат стимулирующего характера, критерии оценки результативности и качества деятельности заместителей руководителя определяются согласно приложению № 7 к настоящему Положению.

12. Виды и размер персональных выплат заместителям руководителя определяется согласно приложению № 8 к настоящему Положению.

13. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям учреждений определяется в кратном отношении к размерам должностных окладов руководителей учреждений. Количество должностных окладов руководителю учреждения, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, определяется в примерных положениях об оплате труда, но не выше предельного количества должностных окладов руководителей учреждений, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, 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.

14. Порядок использования средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливается в положении об оплате труда.

15. Руководителю учреждения и его заместителям может оказываться единовременная материальная помощь с учетом положений статьи 6 настоящего Положения.

16. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителю и его заместителям учреждения, формируемой за счёт всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учёта заработной платы руководителя и заместителей руководителя) определяется органом местного самоуправления, осуществляющим функции и полномочия учредителя соответствующих учреждений, в размере, не превышающем размера, установленного администрацией города Боготола в примерных положениях об оплате труда в кратности для руководителя 2,7, для заместителей руководителя 1,7.

17. 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 № 6 к настоящему Положению.

18. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, заместителям руководителя устанавливаются сроком на три месяца в процентах от должностного оклада.

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

20. Заместителям руководителя сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом руководителя Организации.

Статья 8. Размещение информации о среднемесячной заработной плате руководителя и его заместителей МБОУ СОШ №2

1. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя и его заместителей МБОУ СОШ №2 размещается в информационно-телекоммуникационной сети Интернет на официальном сайте органа местного самоуправления, осуществляющего функции и полномочия учредителя соответствующих учреждений.

2. Порядок размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя и его заместителей и представления указанными лицами данной информации устанавливается администрацией города Боготола, если иное не предусмотрено федеральным законодательством.

Статья 9. Другие вопросы оплаты труда

9.1. Размер средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, направляемых на выплаты стимулирующего характера работникам организации составляет 70% от доходов, полученных от приносящей доход деятельности, с учетом выплат страховых взносов по обязательному социальному страхованию и взносу по страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

9.2. 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.

10. Порядок и условия невыплат премий.

10.1. Руководствуясь ст. 192. ст. 193 ТК РФ премии не выплачиваются при следующих нарушениях:

- при невыполнении или несвоевременном выполнении приказов и распоряжений, других локальных нормативных актов;
- при наличии обоснованных жалоб участников образовательных отношений на нарушение работником норм педагогической этики, правил поведения и работы с обучающимися, а также на низкое качество обучения, подтвержденные результатами проведенного служебного расследования (проверки);
- при нарушении правил ведения документации, подтвержденном результатами проведенного служебного расследования (проверки);
- грубое нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- грубое нарушение санитарно-эпидемиологического режима;
- грубое нарушение техники безопасности и пожарной безопасности;
- нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей;
- детский травматизм по вине работника;
- халатное отношение к сохранности материально-технической базы;
- невыполнение должностных обязанностей;
- нарушение Трудового кодекса РФ;
- нарушение закона № 273 - ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Устава МБОУ СОШ №2;

Приложение № 1
к Положению
об оплате труда работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
средняя общеобразовательная школа
№2

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

1. Профессиональная квалификационная группа
должностей работников образования

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития РФ от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

1. Профессиональная квалификационная группа
должностей работников образования

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
		3621
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень		3813 <*>
2 квалификационный уровень		4231
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6255

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
	при наличии высшего профессионального образования	7120
2 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6547
	при наличии высшего профессионального образования	7456
3 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	7171
	при наличии высшего профессионального образования	8168
4 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	7847
	при наличии высшего профессионального образования	8942

2. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень		3275
2 квалификационный уровень		3433
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень		3813
2 квалификационный уровень		4650
3 квалификационный уровень		5109

4 квалификационный уровень	6154
----------------------------	------

3. Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами

Должность	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Заведующий библиотекой	7871
Художественный руководитель	8057
Специалист по охране труда	4650
Специалист по охране труда II категории	5109
Специалист по охране труда I категории	5608

Приложение № 2
к Положению
об оплате труда работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
средняя общеобразовательная школа
№2

Условия,
при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок
заработной платы работникам муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа №2
могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных
окладов), ставок заработной платы

1. Условия установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа №2 (далее - организация), 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.

2. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы увеличивается по должностям педагогических работников.

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

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

где:

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

O_{\min} – минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, установленный примерным положением об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных организаций города Боготола;

K – повышающий коэффициент.

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

5. Повышающий коэффициент к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается по должностям

педагогических работников по следующим основаниям и в следующем размере:

Таблица

№ п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Предельное значение повышающего коэффициент %
1	За наличие квалификационной категории: высшей квалификационной категории первой квалификационной категории второй квалификационной категории	 25% 15% 10%

5.1 Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$$K = K_1 + K_2,$$

где:

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

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

5.2. Расчет повышающего коэффициента (K_2) осуществляется следующим образом:

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат $< 25\%$, то $K_2 = 0\%$,

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат $> 25\%$, то коэффициент рассчитывается по формуле:

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

где:

Q_1 – фонд оплаты труда педагогических работников, рассчитанный для установления повышающих коэффициентов;

$Q_{\text{окл}}$ – объем средств, предусмотренный на выплату окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников.

$$Q_1 = Q - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{стим}} - Q_{\text{отп}},$$

где:

Q – общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

$Q_{\text{гар}}$ – фонд оплаты труда педагогических работников, состоящий из установленных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного характера, персональных выплат, суммы повышений окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за наличие квалификационной категории;

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

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

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

Приложение № 3
к Положению
об оплате труда работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
средняя общеобразовательная школа
№2

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.	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 организации (при наличии соответствующего медицинского заключения), за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях	20
2.	за ненормированный рабочий день	15

<*> Компенсационные выплаты рассчитываются от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета повышающих коэффициентов.

Приложение № 4
к Положению
об оплате труда работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
средняя общеобразовательная школа
№2

Размер персональных выплат
работникам муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения средняя общеобразовательная школа №2

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

2.1.	проверка письменных работ (пропорционально нагрузке):	
	учителям истории, биологии и географии	5%
	учителям физики, химии, иностранного языка	10%
	учителям математики	20%
	учителям русского языка, литературы	25%
	учителям начальных классов	20%
2.2.	за классное руководство, кураторство<****>	2 700,0 рублей
2.3.	за заведование элементами инфраструктуры<**** *>: кабинетами, лабораториями,	10%
	учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами	20%
2.4.	профессиональным квалификационным группам должностей работников учебно-вспомогательного персонала, медицинского и фармацевтического персонала первого уровня	47,1%
2.5.	за работу по реализации программы подготовки лиц, желающих принять на воспитание в семью ребенка, оставшегося без попечения родителей	60%
2.6.	шеф-поварам за контроль качества поставляемых продуктов при организации питания	20%
3	молодым специалистам (специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с муниципальными образовательными учреждениями, организациями, осуществляющими обучения либо продолжающим работу в образовательном учреждении). Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения	20%
4	краевые выплаты воспитателям муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей <*****>	718,4 рубля
5	ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам краевых государственных образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы <*****>	
5.1.	в одном классе	5000 рублей
5.2.	в двух и более классах	10000 рублей

<*> Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются. Для педагогических работников учитывается работа по профилю организации или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

<***> Производится при условии соответствия почетного звания, ученой степени профилю организации или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

<****> Вознаграждение выплачивается педагогическим работникам общеобразовательных организаций, профессиональных образовательных организаций (далее – образовательные организации).

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

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

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

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.

к Положению
об оплате труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения средняя общеобразовательная школа №2

Виды, условия, размер выплат стимулирующего характера и критерии оценки
результативности и качества труда работников МБОУ СОШ № 2

Должность	Критерии, оценки результативности качества труда работников организации	Условия		Предельное количество баллов
		Наименование	Индикатор	
Педагогические работники: учитель (за исключение начального общего образования)	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении задач			
	Организация проектной и исследовательской деятельности воспитанников	Участие воспитанников в конференциях разного уровня	Представление результатов на конференциях разного уровня	5
			Наличие победителей и призеров	15
	Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями)	Обеспечение работы в соответствии с планом	20
			Участие в работе аттестационной комиссии, экспертной комиссии, психолого-медико-педагогическом консилиуме, наставническая работа	Постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации
	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	Полнота и соответствие нормативной документации	100%	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по	Участие школьников в мероприятиях различного уровня.	% участвующих от общего числа обучающихся	20

	индивидуальному прогрессу учащихся	Качество успеваемости (по результатам итоговых контрольных работ, контрольных срезов ГИА - 9, ЕГЭ - 11	Не ниже 50%	30
		Участие обучающихся в конкурсах и олимпиадах различного уровня	Количество участников конкурсов не менее 70% (от общего числа обучающихся)	20
			Количество участников олимпиад не менее 50% (от общего числа обучающихся)	20
			Наличие призеров и победителей	20
	Участие в разработке и реализации проектов, программ связанных с образовательной деятельностью	Разработка и реализация проектов и программ	Призовое место в конкурсе проектов и программ	20
			Презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов	10
	Учет численности учеников в классе	Превышение численности в классе над нормативной численностью обучающихся в классе	Численность человек	5 за одного обучающегося
	Выплаты за качество выполняемой работы			
Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Освоение информационных технологий и применение их в практике работы с детьми	Использование при организации занятий интерактивной доски, компьютерных программ по созданию презентаций и публикаций	20	
	Выстраивание образовательного процесса в соответствии с программой надпредметного содержания	Наличие программы	20	

	Создание коррекционно - развивающей образовательной среды для работы с детьми с ОВЗ	Разработка и реализация индивидуальной программы обучения детей с ОВЗ	Реализация индивидуальных программ обучения интегрированных детей	10
		Сопровождение детей с ОВЗ	Выполнение рекомендаций ПМПК в организации образовательного процесса	10
		Включенность в общешкольные и внешкольные мероприятия	Количество детей с ОВЗ, включенных в общешкольные мероприятия	5 за каждого обучающегося
Педагогические работники : учитель начальных классов	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 МБОУ СОШ № 2	Свыше 70%	8
			60-70%	5
	Результативность, стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу обучающихся	Динамика качества обученности обучающихся	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 обучающихся, испытывающих трудности в обучении	Повышение успеваемости обучающихся, испытывавших трудности в обучении	5
	Сопровождение одаренных детей в образовательном процессе (подготовка к участию в олимпиадах, конкурсах, конференциях, турнирах и т.д.)	Проведение занятий с участниками олимпиад, конкурсов, конференций, турниров и т.д.	мероприятие	2
			Внутри организации	2
			Муниципальные	3
			Региональные	4
Федеральные			5	
Руководство и организация	Реализация проекта или его	Класса	2	

	проектных и творческих групп (организация детей для успешного участия в различных творческих группах и проектах)	представление	(группы)		
			Внутри организации	4	
			Муниципальный	6	
			Региональный	8	
		Федеральный	10		
		Участие в конкурсах и проектах	Внутри организации	2	
			Муниципальный	4	
			Региональный	6	
			Федеральный	8	
		Наличие проектных групп или творческих групп (наличие подтверждающих документов)	Внутри организации	2	
			Муниципальный	4	
			Региональный	6	
	Федеральный		8		
	Организация и руководство исследовательской деятельности обучающихся (участие обучающихся в конференциях)	Представление результатов обучающихся на конференциях, семинарах, форумах (обязательно наличие подтверждающих документов об участии)	Внутришкольные:	дистантное	1
				очное	2
			Муниципальные:	дистантно	2
очное				4	
Региональные:			дистантно	3	
			очное	6	
Федеральные:			дистантно	4	
			очное	8	
Наличие победителей и призеров			Внутришкольные:	дистантное	1
				очное	2
			Муниципальные:	дистантно	2
				очное	4
	Региональные:	дистантно	3		
		очное	6		

		Федеральн ые: дистантно е очное	4 8
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Обеспечени е методического уровня организации образовательного процесса	Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами)	Обеспечен ие результативности работы в соответствии с планом проектных команд, творческих групп	5
	Участие в работе ПМПК школы	Постоянно е 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	Использов ание при проведении занятий интерактивной доски, компьютерных программ, современного лабораторного и цифрового оборудования	2
Предъявлен ие опыта организации образовательного процесса за пределами организации	Участие в конкурсах профессионального мастерства	Призер:	
		Муниципа льный	2
		Региональ ный	2
		Федеральн ый	6
		Победител ь:	
		Муниципа льный	6
		Региональ ный	8
		Федеральн ый	10
Обобщение и/или тиражирование педагогического опыта	Наличие публикаций в изданиях	Внутри организации	2
		Муниципа льный	6
		Региональ ный	8
		Федеральн ый	10
	Проведение мастер-классов (в том числе открытых уроков)	Внутри организации	2
		Муниципа льный	6
		Региональ	8

			ный	
			Федеральн ый	10
		Наставничес тво молодых педагогов	Методичес кое сопровождение молодого специалиста	2
		Выстраиван ие 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, диагностических материалов, связанных с образовательной деятельностью	Созданны й проект, программа, материалы внедрены в образовательную деятельность	5
	Организац ия дистанционного обучения учащихся	Наличие стабильного состава обучающихся	Подтверж дение регистрации обучающихся на сайте организации, реализующего программы дистанционного обучения (за одного обучающегося)	1
	Кураторств о сайта, системы электронных журналов, дневников, баз данных	Наличие постоянно функционирующих электронных систем: сайта, электронных дневников, журналов, баз данных	Своевременность обновления, отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов, заинтересованных лиц (родителей, общественности и.т.д)	10
	Работа по реализации законодательства об образовании	Обследовани е микроучастка на предмет выявления учащихся, подлежащих обучению	Своевреме нность представления отчетных документов (акты обследования и др.)	5
Педагогич еские работники: педагог-психолог, социальный педагог	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Сопровожд ение воспитанников в образовательном процессе	Руководство ПМПК	Работа школьной ПМПК в соответствии с планом	20
		Проведение мероприятий для	Проведени е одного	10

		родителей и воспитанников	мероприятия	
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Эффективность методов и способов работы по сопровождению воспитанников	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	За участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	30
			Призовое место в конкурсе проектов и программ, получение грантов	20
			Презентация результатов работы в форме статьи, выступление на форуме педагогов	20
		Адаптация вновь поступивших воспитанников, благоприятный психологический климат	Уменьшение числа конфликтных ситуаций среди обучающихся, воспитанников	30
	Выплаты за качество выполненных работ			
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения воспитанников	Организация работы службы психолого-педагогического сопровождения воспитанников	Отрицательная динамика возникновения конфликтов в течение учебного года	30
Педагог дополнительного образования, музыкальный руководитель, педагог-организатор, инструктор по труду, тренер-преподаватель, старший вожатый	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 планами	20
	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100%	20
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Достижения воспитанников	Участие в соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах	% участвующих от общего числа обучающихся	20
Призовое место			20	

		различного уровня		
	Организация деятельности детских объединений, организаций	Постоянный состав, создание и реализация социальных проектов, программ	За каждый проект, программу	20
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации учебного процесса	Участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Внедрение новых технологий форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов	20
Заведующий библиотекой, библиотекарь	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Создание системы работы по повышению мотивации воспитанников к чтению	Количество воспитанников и работников организации, пользующихся фондом библиотеки	80%	30
	Совершенствование информационно-библиотечной системы организации	Создание программы развития информационно-библиографического пространства организации	Наличие программы развития	20
	Работа с обучающимися, родителями	Проведение внеклассных мероприятий	Проведение одного мероприятия	10
	Ведение профессиональной документации	полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации	100%	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Сохранность библиотечного фонда школы	Количество списываемой литературы библиотечного фонда	Менее 20% фонда	30
	Осуществление текущего информирования коллектива педагогов и воспитанников	Проведение уроков информационной культуры	1 раз в четверть	20
		Проведение дней информирования	1 раз в четверть	20
	Подготовка, участие, победы во внутришкольных, городских, краевых мероприятиях	Участие в внутришкольных, городских, краевых, федеральных конкурсах, проектах, конференциях	Подготовка детей к одному мероприятию. Списки участников.	5
Призовое место в гимназических, городских, краевых,		Списки победителей, грамоты лауреатов, призеров	10	

		федеральных конкурсах, проектах, конференциях		
	Выплаты за качество выполненных 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	20
Учитель-логопед, учитель-дефектолог	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Работа в психолого-медико-педагогическом консилиуме организации	Участие в работе	Постоянно, без пропусков участие в одной из комиссий, подготовка отчетной документации	10
	Ведение и организация общественно-полезного труда, производительного труда	Организация общественно-полезного труда	6 часов в неделю	10
			9 часов в неделю	20
	Работа с семьями обучающихся, воспитанников	Проведение мероприятий для родителей, семей обучающихся, воспитанников организации	Проведение одного мероприятия	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Подготовка, участие, победа в внутришкольных, районных, краевых мероприятиях	Подготовка, участие, победы во внутришкольных, районных, краевых мероприятиях	Подготовка одного мероприятия	2
			Подготовка детей к участию в одном мероприятии	2
			Участие в одном районном, краевом мероприятии	5
			Призовое место в районном, краевом мероприятии	10
Эффективная реализация коррекционной направленности образовательного процесса	Качество успеваемости обучающихся	50-65%	10	
		65-80%	20	
Формирование социального	Процент обучающихся,	50-65%	10	
		65-80%	20	

	опыта, обучающихся воспитанников	воспитанников из числа выпускников, продолживших обучение или трудоустроившихся		
		Количество обучающихся, воспитанников, состоящих на внутреннем учете организации или на учете в группе по делам несовершеннолетних	0-10%	20
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	Разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ	Наличие лицензированной программы	30
Призовое место в конкурсе проектов			15	
Издание печатной продукции (статей), отражающей результаты работы			20	
Преподаватель - организатор ОБЖ	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Организация работы по соблюдению правил техники безопасности жизнедеятельности	Проведение инструктажей с учащимися и работниками школы	Контроль за ведением классной и школьной документации	20
		Контроль за безопасностью в образовательном процессе оборудования, приборов, технических средств обучения	Наличие актов осмотра оборудования, технических средств обучения	20
	Взаимодействие с учреждениями и организациями	Разработка плана гражданской обороны школы	Наличие плана	30
		Организация занятий по гражданской обороне	Проведение учений 2 раза в год	20
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Достижения обучающихся, воспитанников	Участие в соревнованиях, олимпиадах, научно - практических конференциях, конкурсах	20% от общего числа обучающихся	20
			Ведение портфолио обучающихся	30
			Призовое место	20
	Административно-	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		

вспомогательный персонал: юрисконсульт, программист, делопроизводитель, экономист, секретарь, секретарь-машинистка, секретарь учебной части	Своевременная подготовка локальных нормативных актов учреждения, финансово-экономических документов	Полнота и соответствие нормативным и регламентирующим работам актам,	100% соответствие нормам действующего законодательства	30
	Оформление документов для участия в краевых и федеральных программах, проектах, конкурсах	Соответствие заданным нормам	100%	30
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Осуществление юридических консультаций для учащихся и работников учреждения	Наличие конфликтов в учреждении	0	30
	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	
Шеф-повар, повар	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзирающих органов	Отсутствие предписаний контролирующих органов	0	2
			Устранение предписаний в установленные сроки	1
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Снижение уровня заболеваемости обучающихся	Снижение количества заболевших учащихся	Отсутствие всплеск заболеваний	1
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Качество приготовления пищи, эстетическое оформление блюд	наличие жалоб, отказов детей от приема пищи	0	2
Младший обслуживающий персонал: водитель, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, дворник,	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил по охране труда, правил техники безопасности,	Наличие замечаний администрации учреждения, предписаний контролирующих или надзирающих	0	2

гардеробщик, кухонный рабочий, лаборант, сторож, уборщик служебных помещений и др.	правил дорожного движения, пожарной безопасности	органов, аварий		
	Обеспечение сохранности имущества и его учет	Наличие замечаний по утрате и порче имущества	0	1
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении Погрузочно-разгрузочные работы	постоянно	2
	Участие в мероприятиях учреждения	Участие в подготовке мероприятий	постоянно	2
	Инициатива и творческий подход к организации	Наличие предложений администрации заведения по рациональному использованию имущества и материалов	1 предложение	1
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Ресурсосбережение при выполнении работ	Осуществление рационального расходования материалов	Экономия материальных средств	1
		Осуществление рационального расходования электроэнергии	Отсутствие превышения лимитов	1
	Высокий уровень подготовки учреждения к новому учебному году	наличие замечаний со стороны комиссии по приемке	0	1
Благоустройство территории учреждения	Зеленая зона, ландшафтный дизайн	наличие	2	
Заведующий хозяйством	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Соблюдение санитарно-эпидемиологических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности	Обеспечение учебных кабинетов, бытовых, хозяйственных и других помещений оборудованием и инвентарем, отвечающим требованиям правил и норм безопасности жизнедеятельности, стандартам безопасности труда	100%	30

	Обеспечение сохранности имущества и его учет	Замечания по утрате и порче имущества	0	10
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Оперативность работы	Своевременное обеспечение сезонной подготовки обслуживаемого здания, сооружения, оборудования и механизмов	Выполнение работ ранее установленного срока без снижения качества	10
	Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	Своевременно, качественно	20
Выплаты за качество выполненных работ				
	Ресурсосбережение при выполнении работ	Осуществление рационального расходования материалов	Экономия материальных средств	20
		Осуществление рационального расходования электроэнергии	Отсутствие превышения лимитов	20
		Бесперебойная и безаварийная работа систем жизнеобеспечения	Отсутствие замечаний по бесперебойной и безаварийной работе систем жизнеобеспечения	20
		Качественное и своевременное проведение инвентаризации школьного имущества	Отсутствие недостачи и неустановленного оборудования	20
		Укомплектованность ставок обслуживающего персонала (лаборантов, секретарей, дворников, гардеробщиков, сторожей, уборщиков служебных помещений и рабочих по обслуживанию и текущему ремонту здания, сооружения и оборудования)	100%	10
Инженер, оператор электронно-вычислительных машин, техник, программист, электроник	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Ведение документации организации	Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей	100%	30

		информации		
	Обработка и предоставление информации	Наличие замечаний	0	10
	Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий	Ведение баз автоматизированного сбора информации	Отсутствии замечаний по ведению баз автоматизированного сбора информации (1 база)	50
Выплаты за интенсивность и высокие результаты				
	Техническое и программное обеспечение и использование в работе организации	Функционирование локальной сети, электронной почты организации, использование программного обеспечения	Стабильно	30

Приложение № 6
к Положению
об оплате труда работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения средняя
общеобразовательная школа №2

Размер выплат по итогам работы работникам муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа №2
города Боготола

Критерии оценки результативности и качества труда работников организации	Условия		Предельный размер выплат к окладу, (должностному окладу), ставке заработной платы, %
	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	Контроль выполнения работ в срок, в полном объеме	25
	Капитальный ремонт		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 организации	Задание выполнено	В срок, в полном объеме	50
Достижение высоких результатов в работе за определённый период	Оценка результатов работы	Наличие динамики в результатах	50
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	Участие	50
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	Участие	50

Приложение № 7
к Положению
об оплате труда работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного
учреждения
средняя общеобразовательная
школа №2

Виды выплат стимулирующего характера,
размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и
качества деятельности заместителей руководителя

Должность	Критерии оценки эффективности и качества деятельности организаций	Условия		Предельный размер выплат к окладу, (должностному окладу), ставке заработной платы
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Заместитель руководителя	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Обеспечение стабильного функционирования организации	создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса, обеспечение стабильной охраны труда и техники безопасности	отсутствие предписаний надзорных органов	30%
			отсутствие травм, несчастных случаев	30%
	подготовка локальных, нормативных актов организации, исходящей документации, отчетной документации	соответствие локальных нормативных актов организации нормам действующего законодательства, своевременно и качественное предоставление отчетной документации	30%	

	отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	0	20%
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Обеспечение развития организации	организация участия педагогов, обучающихся в городских, региональных, межрегиональных, всероссийских профессиональных конкурсах, мероприятиях	наличие призового места на следующих уровнях	
		муниципальном	10%
		региональном	15%
		межрегиональ-ном	25%
	всероссийском	50%	
ведение экспериментальной работы	наличие статуса базовой площадки	30%	
Выплаты за качество выполняемых работ			
Результативность деятельности организации	освоение образовательной программы по результатам четвертных и годовых оценок обучающихся	качество обученности не ниже 70 %	15%
	реализация проектной и исследовательской деятельности	охват детей, вовлеченных в проектную и исследователь-скую деятельность не менее 25%	15%
	доля педагогических работников первой и высшей квалификационной категории	не менее 50%	5%
	координация работы по прохождению педагогическими работниками стажировок, курсов повышения квалификации	100% выполнения плана	10%

Приложение № 8
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
средняя общеобразовательная школа №2

Размер персональных выплат
заместителям руководителя муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа №2

№ п/п	Виды персональных выплат	Размер выплат к окладу (должностному окладу)<*>
1.	при наличии высшей квалификационной категории	20%
	при наличии первой квалификационной категории	15%
	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%
2.	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 <***>при наличии ученой степени доктора наук, культурологии,	35%
	искусствоведения <***>	40%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <***>	40%

<*>Размеры персональных выплат определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу)и дифференцированию не подлежат.

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

<***> Производится при условии соответствия почетного звания, ученой степени профилю организации или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).