

СОГЛАСОВАНО
Глава Козульского района



Ф.В. Гардт
(инициалы, фамилия)

2017 г

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного
комитета

Т.Г. Савилова
(инициалы, фамилия)

" " 2017 г

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МКОУ «Балахтонская
СОШ»

А.С. Лобос
(инициалы, фамилия)

Приказ № 5 от 10 января 2017 г

ПРИНЯТО
На общем собрании коллектива
работников МКОУ "Балахтонская
СОШ"

Протокол № 2 от 28.12.2016 г

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников
муниципального казенного общеобразовательного учреждения
«Балахтонская средняя общеобразовательная школа»

с. Балахтон,
2017 г

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Положение об оплате труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения "Балахтонская средняя общеобразовательная школа", разработано на основании Закона Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», Решения районного Совета депутатов от 24.06.2011 № 13-110Р «Об утверждении Положения о новой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, находящихся в ведении органа самоуправления в области образования», приложения к постановлению администрации Козульского района от 31.10.2016 г № 350 "Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, находящихся в ведении органа местного самоуправления в области образования, и регулирует порядок оплаты труда работников МКОУ "Балахтонская СОШ" по виду экономической деятельности «Образование», "Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг", "Деятельность в области бухгалтерского учета", "Деятельность по созданию и использованию баз данных и информационных ресурсов", "Строительство зданий и сооружений", "Деятельность прочего сухопутного транспорта", "Хранение и складирование прочих грузов", "Прочая вспомогательная деятельность автомобильного транспорта", "Предоставление прочих услуг".

2. Настоящее примерное положение определяет систему, порядок и условия оплаты труда работников МКОУ "Балахтонская СОШ" далее (Учреждение)

II. СИСТЕМА, ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

1. Система оплаты труда работников Учреждение (далее - система оплаты труда) включает в себя следующие элементы оплаты труда:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

1.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются руководителем Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных приложением № 1 к настоящему Положению.

1.2. Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждений могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок

заработной платы, определяются в соответствии с приложением №2 к настоящему Примерному положению.

2. Выплаты компенсационного характера.

2.1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты за работу в сельской местности;
- выплаты за ненормированный рабочий день;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- районный коэффициент в соответствии с законодательством Российской Федерации и Красноярского края;
- доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% часовой тарифной ставки (оклада, должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов;
- при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором производится доплата, размер которой определяется по соглашению сторон с учетом содержания и (или) дополнительной работы (статья 151 Трудового кодекса РФ).

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

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

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

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

Виды и размеры выплат при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются согласно приложению № 3 к настоящему Примерному положению.

3. Выплаты стимулирующего характера.

Установление стимулирующих выплат в Учреждении осуществляется на основе коллективного договора, локального нормативного акта Учреждения о выплатах стимулирующего характера, утверждаемого работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

Примерные виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда Учреждения в соответствии с приложением № 4 к настоящему положению.

4. Начисление и выплата заработной платы работнику производится с учетом требований трудового законодательства Российской Федерации, в соответствии с системой оплаты труда, определяемой настоящим положением и за фактически отработанное работником время (статьи 91, 132 Трудового кодекса Российской Федерации). Оплата труда работников учреждений осуществляется в пределах утвержденных бюджетных ассигнований по фонду оплаты труда.

III. СИСТЕМА, ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ(ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ).

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

1.1. 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, Учреждения с учетом отнесения Учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждений, в соответствии с нормативным актом представительного органа муниципального образования или администрации района.

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 руководителя учреждения и перечнем должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, устанавливаемыми Правительством Красноярского края.

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

2. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения (заместителям), устанавливаются в соответствии с подразделом 2 раздела II настоящего Примерного положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

3. Выплаты стимулирующего характера для руководителя (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 руководителю Учреждения.

Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю учреждения выделяется в бюджетной смете.

4. Предельное количество должностных окладов руководителю учреждения, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, составляет до 32 должностных окладов руководителю учреждения в год, в пределах фонда оплаты труда, 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.

Фиксированное количество должностных окладов руководителю, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, устанавливается в соответствии с постановлением администрации Козульского района для каждого учреждения в отдельности.

5. Должностной оклады руководителю устанавливается с учетом ведения преподавательской (педагогической) работы в объеме 10 часов в неделю

Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, может осуществляться как в основное рабочее время, так и за его пределами в зависимости от ее характера и качества выполнения работы по основной должности.

6. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю учреждения осуществляется ежеквартально или ежемесячно с учетом мнения рабочей группы по установлению стимулирующих выплат, образованной Управлением образования, опеки и попечительства (далее - рабочая группа).

6.1. Управление представляет в рабочую группу аналитическую информацию о показателях деятельности учреждений, в том числе включающую информацию органов самоуправления образовательного учреждения, в том числе общественного совета образовательного учреждения, являющуюся основанием для премирования руководителя учреждения.

6.2. Руководитель учреждения имеют право присутствовать на заседании рабочей группы и давать необходимые пояснения.

6.3. Рабочая группа может рекомендовать установление стимулирующих выплат и их размер открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов рабочей группы. Решение рабочей группы оформляется протоколом. С учетом мнения рабочей группы Управление издает приказ об установлении стимулирующих выплат.

7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат отдельно.

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения для руководителей учреждений (заместителей), определяются согласно приложению № 5 к настоящему положению.

Размер персональных выплат руководителю учреждений (заместителям), определяется согласно приложению № 6 к настоящему положению.

7.1. 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 руководителю учреждения (заместителям), определяется согласно приложению №7 к настоящему положению.

8. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, руководителю учреждения (заместителям), устанавливаются сроком не более чем на три месяца в процентах от должностного оклада.

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

IV. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по фонду оплаты труда направляется на стимулирование труда работников учреждений. Направление указанных средств на иные цели осуществляется по согласованию с Министерством образования Красноярского края.

Директор МКОУ
"Балахтонская СОШ"

А.С. Лобос

к положению об оплате труда
 работников МКОУ "Балахтонская
 СОШ"

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

1. Профессиональная квалификационная группа
 должностей работников образования

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		2 713,0*
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	4 687,0
	при наличии высшего профессионального образования	5 334,0
2 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	4 906,0
	при наличии высшего профессионального образования	5 587,0
3 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	5 373,0
	при наличии высшего профессионального образования	6 119,0
4 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	5 880,0
	при наличии высшего профессионального образования	6 699,0

<*> Для должности «младший воспитатель» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 3 226,0 руб.

2. Профессиональная квалификационная группа
"Общепрофессиональные должности служащих"

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	2 857,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
2 квалификационный уровень	3 484,0

3. Профессиональные квалификационные группы
общепрофессиональных профессий рабочих

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	2 454,0
2 квалификационный уровень	2 572,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	2 857,0
2 квалификационный уровень	3 484,0
3 квалификационный уровень	3 828,0
4 квалификационный уровень	4 612,0

4. Должности, не предусмотренные
профессиональными квалификационными группами

Должность	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Заведующий библиотекой	5 897,0

Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам Учреждения, могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы

1. Условия установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам Учреждения, выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (далее - условия) применяются для установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы увеличивается по должностям педагогических работников в Учреждении

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

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

где:

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

O_{\min} - минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки

заработной платы по должности, установленный примерным положением об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений района, по 4квалификационному уровню профессиональной квалификационной группедолжностей педагогических работников;

K - повышающий коэффициент.

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

4. Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения, установленных в пункте 5 настоящих условий, применяемым для установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются коллективными договорами, 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.

5. Повышающий коэффициент устанавливается по должностям педагогических работников по следующим основаниям:

Таблица

№ п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Предельное значение повышающего коэффициента
1.	За наличие квалификационной категории: высшей квалификационной категории первой квалификационной категории второй квалификационной категории	25% 15% 10%
2.	За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания: для педагогических работников общеобразовательных учреждений	35%

Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$$K = K_1 + K_2,$$

где:

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

Расчет повышающего коэффициента (K_2) осуществляется следующим образом:

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат $< 15\%$, то $K_2 = 0\%$,

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат $> 15\%$, то коэффициент рассчитывается

по формуле:

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

где:

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

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

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

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, определяется в размере не менее 25% от фонда оплаты труда педагогических работников;

$Q_{\text{отп}}$ – 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 МКОУ "Балахтонская
СОШ"

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 специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития) (кроме медицинских работников) <*>	20
2	руководителям образовательных учреждений, имеющих специальные (коррекционные) классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении;	15
3	учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому больных детей-хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения)	20
4	женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов)	30
5	выплата руководителям и специалистам за работу в сельской местности	25
6	водителям за ненормированный рабочий день	50

<*> 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.

Виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения

1. Настоящие виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения.

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

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

4. Работникам Учреждений по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- персональные выплаты (с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда));
- выплаты по итогам работы;

Персональные выплаты производятся работникам учреждений в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) и месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат стимулирующего и компенсационного характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае, в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Работникам учреждения, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат стимулирующего и компенсационного характера

ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае, 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, исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Виды, условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Порядку.

5. Виды выплат должны отвечать уставным задачам Учреждения.

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

6. Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с приложением № 2 к настоящему Порядку.

7. При выплатах по итогам работы учитываются:

- объем освоения выделенных бюджетных средств;
- объем ввода законченных ремонтных объектов;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждений;
- 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 N 3 к настоящему Порядку.

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

8. Руководитель Учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию общественного совета Учреждения.

9. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливается как в процентах к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с учетом повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы

по основаниям повышения, установленным в постановлении администрации района «Об утверждении условий, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам муниципальных образовательных учреждений, могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы», с учетом нагрузки, так и в абсолютном размере.

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

11. Учреждения могут применять балльную оценку при установлении выплат стимулирующего характера, за исключением персональных выплат.

При применении балльной оценки при установлении выплат стимулирующего характера, 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 1 балла 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).

$$C_{1 \text{ балла}} = (Q_{\text{стим}} - Q_{\text{стим}}^{i=1}) / \text{SUM } B,$$

n_i

где:

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

$Q_{\text{стим}}^{i=1}$ - плановый фонд стимулирующих выплат руководителя, 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 руководителя учреждения.

$Q_{\text{стим}}^{i=1}$ не может превышать $Q_{\text{стим}}$.

стим стим1

$$Q_{\text{стим1зпгаротп}} = Q - Q_{\text{зп}} - Q_{\text{отп}},$$

где:

Q - предельный фонд заработной платы, который может направляться стим1

учреждением на выплаты стимулирующего характера;

$Q_{\text{зп}}$ - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных зп

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;

$Q_{\text{отп}}$ - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы

гар

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;

$Q_{\text{отп}}$ - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, отп

выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на месяц в плановом периоде.

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

где:

$Q_{\text{отп баз}}$ - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных

баз

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;

$N_{\text{отп}}$ - среднее количество дней отпуска согласно графику отпусков, отп

дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на месяце плановом периоде согласно плану, утвержденному в учреждении;

N - количество календарных дней в месяц в плановом периоде.

год

ВИДЫ, УСЛОВИЯ, РАЗМЕР И ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ
СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, В ТОМ ЧИСЛЕ КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ
РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА РАБОТНИКОВ МКОУ
"БАЛАХТОНСКАЯ СОШ"

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов<*>
		наименование	индикатор	
1.Педагогический работник: учитель (за исключением начального общего образования)	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	1.Организация проектной и исследовательской деятельности воспитанников	1.Участие воспитанников с проектами в конференциях разного уровня	1.Представление результатов проектов, исследовательских работ на конференциях разного уровня	5
			2.Наличие победителей и призеров	15
	2.Работа с детьми из неблагополучных семей	1.Организация индивидуальной профилактической работы	1.100% посещаемость занятий	15
			2.Отсутствие правонарушений среди детей из неблагополучных семей	10
			3.100% занятость детей из неблагополучных семей во внеурочной деятельности	15
			4.Разработка и реализация проектов, направленных на профилактику семейного неблагополучия	10
	3.Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	1.Руководство объединения педагогов (проектными командами, творческими	1.Проведение работы в соответствии с планом. 2.Общественная деятельность,	40

		группами, методическими объединениями, методическими площадками, рабочими группами)	творческие встречи и поездки.	
		2.Участие в работе предметной комиссии, экспертной комиссии, психолого-медико-педагогическом консилиуме учреждения, наставническая работа	1.Постоянное участие в комиссиях, консилиумах, подготовка отчетной документации	10
	4.Ведение профессиональной документации (рабочие программы, карты индивидуальных достижений)	1.Полнота и соответствие нормативным документам	1.100%	50
	5.Взаимодействие с высшими учебными заведениями	1.Участие школьников в олимпиадах и других конкурсных мероприятиях, организованных высшими учебными заведениями	1.Наличие победителей	15
		2.Участие школьников на научно-практических конференциях организованных ВУЗами	1.Выступление с работой	15
	6.Создание творческой среды в классных коллективах	1.Подготовка творческих проектов на уровне школы	1.Разработка развернутого проекта, составление плана работы, реализация плана	40 за каждый проект

		2.Подготовка творческих проектов на уровне муниципалитета	1.Разработка развернутого проекта, составление плана работы, реализация плана	50 за каждый проект
		3.Участие с учащимися в разовых КТД	1.Выполнение развернутого плана, составление плана работы, реализация плана	60 за каждый
		4.Участие в творческих проектов на уровне школы	1.Выполнение развернутого плана, составление плана работы, реализация плана	60 за каждый проект
		5.Участие в творческих проектов на уровне муниципалитета	1.Выполнение развернутого плана, составление плана работы, реализация плана	70
		6.Участие в творческих проектов на уровне региона	1.Выполнение развернутого плана, составление плана работы, реализация плана	80
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	7.Стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу учащихся	1.Участие школьников в мероприятиях различных уровней	1.% участвующих от общего числа обучающихся	20
		2.Качество обученности	1.средний балл по предмету (ГИА, ЕГЭ): выше районного, выше краевого, выше общероссийского	50
			2.По результатам: гуманитарные предметы на «4» и «5» - 60% и математические – 40%	80
		3.Индивидуализация обучения, подготовка учащихся к итоговой аттестации	1.Успешная реализация индивидуальных планов подготовки	80

		4.Индивидуализация обучения с детьми ОВЗ (инклюзия)	1.Успешная реализация индивидуальных планов подготовки	100
		5.Качество обученности учащихся по итогам года, четверти	1.100% учащихся успешно осваивают программу, не менее 50% учащихся осваивают программу на 4 и 5	100
		6.Участие обучающихся в конкурсах, олимпиадах различного уровня	1.Количество участников конкурсов – не менее 70% (от общего числа обучающихся)	20
			2.Количество участников олимпиад – не менее 50% (от общего числа обучающихся)	20
			3.Наличие призов и победителей	20
	8.Участие в разработке и реализации образовательных проектов, образовательных программ,	1.Разработка и реализация проектов и программ	1.Призовое место в конкурсе проектов и программ	20
				2.Представление результатов работы в форме статьи, презентации выступления на форумах педагогов
Выплаты за качество выполняемых работ				
	9.Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	1.Освоение современных педагогических технологий и применение их в практике работы с детьми	1.Использование при организации занятий ресурсов Интернет	10
	10.Кураторство сайта, систем электронных журналов, дневников, баз	1.Наличие постоянно функционирующих электронных систем: сайта,	1.Своевременность обновления, отсутствие замечаний со стороны	80

	данных	электронных дневников, журналов, баз данных	проверяющих органов, заинтересованных лиц (родителей общественности и др.)	
	11.Поддержание в рабочем состоянии компьютерной, множительной и иного цифрового оборудования	1.Работающая техника, установленный софт, антивирусы и прочее	1.Полностью функционирующая техника	70
	12.Состояние учебных кабинетов	1.Паспорт кабинета, программа развития кабинета, изготовление своими руками или приобретение оборудования, пособий в кабинет.	1.Кабинеты соответствуют современным требованиям	100
2.Педагогические работники: учитель (начальное общее образование)	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	1.Успешность учебной работы	1.Качество обученности по итогам оценочного периода согласно локальным актам учреждения	1.Свыше 70 %	50
			2.60-70%	40
	2.Результативность, стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу обучающихся	1.Динамика качества обученности учащихся	1.Повышение качества обученности (по итогам не менее двух оценочных периодов)	50
			2.Стабильность (сохранение процента качества обученности по итогам не менее двух оценочных периодов)	40
3.Организация коррекционных действий	1.Индивидуальное сопровождение учащихся, испытывающих трудности в обучении	1.Повышение успеваемости учащихся, испытывающих трудности в обучении	5 за каждого ученика	

	4.Сопровождение одаренных детей в образовательном процессе (подготовка к участию в олимпиадах, конкурсах конференциях, турнирах и т.д.)	1.Проведение занятий с участниками олимпиад, конкурсов конференций, турниров и т.д.	1.Мероприятие	20
		2.Наличие победителей, призеров, дипломатов	1.Внутри учреждения	2
			2.Муниципальные	3
			3.Региональные	4
	5.Руководство и организация проектных творческих групп организация детей для успешного участия в различных творческих группах и проектах	1.Реализация проекта и его представление:	1.Класс (группа)	20
			2.Внутри учреждения	4
			3.Муниципальные	6
			4.Региональные	8
			5.Федеральные	10
		2.Участие в учреждения проектов	1.Внутри конкурса	4
			2.Муниципальные	6
			3.Региональные	8
			4.Федеральные	10
3.Наличие проектных или творческих групп (наличие подтверждающих документов), (количество участников проектных и творческих групп – не менее 80% от общего числа обучающихся)		1.Внутри учреждения	2	
		2.Муниципальные	4	
		3.Региональные	6	
	5.Федеральные	8		
6.Организация и руководство исследовательской деятельностью обучающихся (участие обучающихся в конференциях)	1.Представление результатов обучающихся на конференциях, семинарах форумах и т.д. (обязательное наличие подтверждающих документов об участии)	Учреждение		
		1.Дистанционное	1	
		2.Очное	2	
		Муниципальные		
		2.Дистанционное	2	
		4.Очное	4	
		Региональные		
		5.Дистанционное	3	
	Очное	6		
	6.Федеральные			
7.Дистанционное	4			
8.Очное	8			
2.Наличие	Учреждение			

	победителей и призеров:	1. Дистанционное	1
		2. Очное	2
		3. Муниципальные	
		4. Дистанционное	2
		5. Очное	4
		6. Региональные	
		7. Дистанционное	3
		8. Очное	6
		9. Федеральные	
		10. Дистанционное	4
		11. Очное	8
7. Работа с детьми из неблагополучных семей	1. Организация индивидуальной профилактической работы	1. 100% посещаемость занятий	15
		2. Наличие эффективной системы профилактики	10
		3. 100% занятость детей из неблагополучных семей во внеурочной деятельности	15
		4. Разработка и реализация проектов, направленных на профилактику семейного неблагополучия	10
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
8. Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	1. Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами)	1. Обеспечение результативности в соответствии с планом	5
	2. Участие в работе психолого-медико-педагогического консилиума учреждения	1. Постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации	5
Выплаты за качество выполняемых работ			
9. Высокий уровень педагогического мастерства при организации	1. Включение современного оборудования в образовательный процесс	1. Использование при проведении занятий интерактивной доски,	2

образовательного процесса		компьютерных программ, современного лабораторного и цифрового оборудования	
10.Предъявление опыта организации образовательного процесса за пределами учреждения	1.Участие в конкурсах профессионального мастерства (в том числе дистанционных):	Призер	
		1.Муниципальные	2
		2.Региональные	4
		3.Федеральные	6
		Победитель	
		1.Муниципальные	6
		2.Региональные	8
3.Федеральные	10		
11.Обобщение и/или тиражирование педагогического опыта	1.Наличие публикаций в изданиях	1.Внутри учреждения	2
		2.Муниципальные	6
		3.Региональные	8
		4.Федеральные	10
	2.Проведение мастер-классов (в том числе открытых уроков)	1.Внутри учреждения	2
		2.Муниципальные	6
		3.Региональные	8
		4.Федеральные	10
	3.Наставничество молодых педагогов	1.Методическое сопровождение молодого специалиста	2
	4.Выстраивание образовательного процесса в соответствии с требованиями ФГОС НОО и метапредметного содержания	1.Разработка и апробация программ учебных предметов и внеурочной деятельности	50
5.Участие и в разработке и реализации проектов, программ, методических, диагностических материалов, связанных с деятельностью	1.Созданный проект программа, материалы внедрены в образовательную деятельность учреждения	50	
12.Организация дистанционного обучения учащихся	1.Наличие, стабильность состава обучающихся	1.Подтверждение регистрации обучающихся на сайте учреждения,	1

			реализующего программы дистанционного обучения (за одного обучающегося)	
	13. Кураторство сайта, систем электронных журналов, дневников, баз данных	1. Наличие постоянно функционирующих электронных систем: сайта, электронных дневников, журналов, баз данных	1. Своевременность обновления, отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов, заинтересованных лиц (родителей общественности и др.)	80
	14. Работа по реализации законодательства об образовании	1. Обследование микроучастка на предмет выявления учащихся, подлежащих обучению	1. Своевременность представления отчетных документов (акты обследования и др.)	5
3. Педагогические работники: педагог-психолог, социальный педагог	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	1. Сопровождение воспитанников в образовательном процессе	1. Руководство-медико-психолого-педагогическим консилиумом (МППК)	1. Работа МППК в соответствии с планом	20
		2. Проведение мероприятий для родителей воспитанников	1. Проведение одного мероприятия	10
	2. Реализация индивидуальных профилактических программ для несовершеннолетних из неблагополучных семей	1. Отсутствие правонарушений среди несовершеннолетних из неблагополучных семей	1. 100% Отсутствие правонарушений среди несовершеннолетних из неблагополучных семей	20
	3. Проведение восстановительных технологий	1. Реализация программ примирения	1. Восстановление детско-родительских отношений	20%

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
4.Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению воспитанников	1.Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	1.За участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	30
		2.Призовое место в конкурсе проектов и программ, получение грантов	20
		3.Презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов	20
	2.Адаптация вновь поступивших воспитанников, благоприятный психологический климат	1.Уменьшение числа конфликтных ситуаций среди обучающихся, воспитанников	30
Выплаты за качество выполняемых работ			
5.Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения воспитанников	1.Организация работы службы психолого-педагогического сопровождения воспитанников	1.Отрицательная динамика возникновения конфликтов в течение учебного года	30
6.Создание коррекционно-развивающей образовательной среды для работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья	1.Разработка и реализация индивидуальной программы обучения детей с ограниченными возможностями здоровья	1.Реализация индивидуальных программ обучения интегрированных детей	10
	2.Сопровождение детей с ограниченными возможностями здоровья	2.Выполнение рекомендаций психолого-медико педагогического консилиума в организации образовательного	10

			процесса	
		3.Включенность в общественные и внешкольные мероприятия	1.Количество детей с ограниченными возможностями здоровья, включенных в общешкольные мероприятия	5 за каждого обучающегося
4.Педагог дополнительного образования, старший вожатый, музыкальный руководитель, инструктор физической культуре	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	1.Руководство проектными и творческими группами, методическими объединениями, кафедрами	1.Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями)	1.Обеспечение работы в соответствии с планом	20
	2.Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	1.Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	1.100%	20
	3.Реализация программы дополнительного образования	1.Реализация программы	1.Наличие рабочей программы, Журнала учета, Качественно проведенные занятия	До 8 за один недельный час
	4.Реализация программы дополнительного образования, в рамках внеурочной деятельности	1.Реализация программы	1.Наличие рабочей программы, Журнала учета, Качественно проведенные занятия	До 8 за один недельный час
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	5.Достижение воспитанников	1.Участие в соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах различного уровня	1.% участвующих от общего числа обучающихся	20
2.Призовое место			20	
3.Победитель			30	

	6. Организация деятельности детских объединений, организаций	1. Постоянный состав, создание и реализация социальных проектов, программ	1. За каждый проект, программу	20
Выплаты за качество выполняемых работ				
	7. Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	1. Участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	1. Внедрение новых технологий форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов	20
5. Заведующий библиотекой Педагог-библиотекарь	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	1. Создание системы работы по повышению мотивации воспитанников к чтению	1. Количество воспитанников и работников учреждения, пользующихся фондом библиотеки	1.80%	50
	2. Совершенствование информационно-библиотечной системы учреждения	1. Создание программы развития информационно-библиографического пространства учреждения	1. Наличие программы развития	20
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	3. Сохранность библиотечного фонда	1. Количество списываемой литературы библиотечного фонда	1. Менее 20% фонда	50
	4. Осуществление текущего информирования коллектива педагогов и воспитанников	1. Проведение уроков информационной культуры	1.1 раз в четверть	20
		2. Проведение дней информирования	1.1 раз в четверть	20
	Выплаты за качество выполняемых работ			
5. Высокий уровень профессионального мастерства	1. Систематическая работа по повышению педагогического мастерства (курсы	1. Внедрение новых технологий, форм, методов, демонстрация их при проведении	50	

		повышения квалификации, семинары, самообразование), использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	мастер классов, творческих отчетов	
6.Повар	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	1.Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзирающих органов	1.Отсутствие предписаний контролирующих органов	1.0	40
			2.Устранение предписаний в установленные сроки	20
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	2.Снижение уровня заболеваемости обучающихся, воспитанников	1.Снижение количества заболевших воспитанников	1.Отсутствие вспышек заболеваний	20
	Выплаты за качество выполняемых работ			
3.Качество приготовленной пищи, эстетическое оформление блюд	1.Отсутствие жалоб, отказов детей от приема пищи	1.0	40	
7.Преподаватель – организатор основ безопасности жизнедеятельности	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	1.Организация работы по соблюдению правил техники безопасности жизнедеятельности	1.Проведение инструктажей с учащимися и работниками школы	1.Контроль за выполнением классной и школьной документации по проведению инструктажей	60
				2.Контроль за безопасностью в образовательном процессе оборудования, приборов, технических средств обучения
	2.Взаимодействие с учреждениями и	1.Разработка плана гражданской	1.Наличие плана	30

	организациями	обороны учреждения		
		2. Организация занятий по гражданской обороне	1. Проведение учений 2 раза в год	20
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	3. Достижения обучающихся, воспитанников	1. Участие в краевых, всероссийских, международных соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах	1. Процент участвующих от общего числа обучающихся (воспитанников) не менее 20%	50
			2. Ведение портфолио обучающихся, воспитанников	30
			Призовое место	20
8. Учитель-логопед, учитель-дефектолог	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	1. Работа в психолого-методико-педагогическом консилиуме учреждения	1. Участие в работе	1. Постоянное, без пропусков, участие в одной из комиссий, подготовка отчетной документации	10
	2. Ведение и организация общественно-полезного труда, производственного труда	1. Организация общественно-полезного труда	1.6 часов в неделю 2.9 часов в неделю	10 20
	3. Работа с семьями обучающихся, воспитанников	1. Проведение мероприятий для родителей, семей обучающихся, воспитанников учреждения	1. Проведение одного мероприятия	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	4. Подготовка, участие, победы во внутришкольных, районных, краевых мероприятиях	1. Подготовка, участие, победы во внутришкольных, районных, краевых мероприятиях	1. Подготовка одного мероприятия 2. Подготовка детей к участию в одном мероприятии	2 2

			3.Участие в одном районном, краевом мероприятии	5
			4.Призовое место в районном, краевом мероприятии	10
	5.Эффективная реализация коррекционной направленности образовательного процесса	1.Качество успеваемости обучающихся	1.50 – 65%	10
			2.65 – 80%	20
	6.Формирование социального опыта обучающихся, воспитанников	1.Процент обучающихся, воспитанников из числа выпускников, продолживших обучение или трудоустроившихся	1.50 – 65%	10
			2.65 – 80%	20
		2.Количество обучающихся, воспитанников, состоящих на внутреннем учете учреждения или на учете в группе по делам несовершеннолетних	1.0 – 10%	20
Выплаты за качество выполняемых работ				
	7.Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	1.Разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ	1.Наличие лицензированной программы	30
			2.Призовое место в конкурсе проектов и программ	15
			3.Издание печатной продукции (статей), отражающей результаты работы	20
9.Заведующий хозяйством	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	1.Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники	1.Обеспечение учебных кабинетов, бытовых, хозяйственных и	1.100%	30

	безопасности, пожарной безопасности	других помещений оборудованием и инвентарем, отвечающим требованиям правил и норм безопасности жизнедеятельности, стандартам безопасности труда		
	2.Обеспечение сохранности имущества и его учет	1.Замечания по утрате и порче имущества	1.0	10
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	3.Оперативность работы	1.Своевременное обеспечение сезонной подготовки обслуживаемого здания, сооружения, оборудования и механизмов	1.Выполнение работ ранее установленного срока без снижения качества	50
	4.Осуществление дополнительных работ	1.Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	1.Своевременно, качественно	20
Выплаты за качество выполняемых работ				
	5.Ресурсосбережение при выполнении работ	1.Осуществление рационального расходования материалов	1.Экономия материальных средств	20
		2.Осуществление рационального расходования электроэнергии	1.Отсутствие превышения лимитов	20
		3.Бесперебойная и безаварийная работа системы жизнеобеспечения	1.Отсутствие замечаний по бесперебойной и безаварийной работе системы жизнеобеспечения	20
		4.Качественное и своевременное проведение инвентаризации школьного имущества	1.Отсутствие недостачи и неустановленного оборудования	20
		5.Укомплектованн		1.100%

		ость ставок обслуживающего персонала (лаборантов, секретарей, дворников, гардеробщиков, сторожей, уборщиков служебных помещений и рабочих по обслуживанию и текущему ремонту здания, сооружения и оборудования)		
10.Методист	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	1.Методическое сопровождение процесса разработки, апробации и внедрения инновационных программ, технологий, методов	1.Наличие оформленных программ, технологий, методов у педагогических кадров	1.1	30
			2.Более 1	80
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	2.Выполнение плана методической работы	1.Доля выполненных работ	1.80% 2.100%	5 30
3.Достижения	1.Степень участия	1.Участник	10	

	педагогических кадров, участие в профессиональных конкурсах, конкурсах методических материалов, образовательных программ и т.п.		2.Призер	80
Выплаты за качество выполняемых работ				
4.Разработка проектов, методических материалов	1.Наличие собственных проектов, методических материалов	1.1		50
		2.Более 1		100
5.Описание педагогического опыта	1.Количество изданных публикаций, представленных в профессиональных средствах массовой информации	1.1		50
		2.2		100
6.Организация повышения профессионально о мастерства педагогов	1.Проведение мастер-классов для педагогов по трансляции методов, форм, технологий	1.1 раз в квартал		15
		2.2 раза в квартал		50

Дополнительное образование в учреждении

11.Педагог дополнительно го образования	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	1.Сохранность количества потребителей государственных услуг дополнительного образования	1.Стабильный состав объединения по годам обучения	1.Отсутствие отчисленных учащихся в течение квартала	20
	2.Полнота реализации дополнительной образовательной программы	1.Выполнение учебного плана дополнительной образовательной программы	1.100% от запланированного в квартале	20
	3.Методическое обеспечение дополнительной образовательной	1.Разработка планов-конспектов занятий в соответствии с	1.Наличие в соответствии с программой	До 10

	программы (по каждой программе)	программой		
		2.Изготовление инструктивно-методических материалов, дидактических материалов, учебно-наглядных пособий	1.Наличие материалов, пособий	До 30
	4.Ведение профессиональной документации	1.Полнота и соответствие документов педагога дополнительного образования (журнал, рабочие программы, календарно-тематический план, аналитические записки, расписание работы объединения и р.) нормативным актам, регламентирующим работу	1.Отсутствие замечаний к документам в отчетный период	10
	5.Включение детей из неблагополучных семей в разноуровневые мероприятия	1.Участие в муниципальных, краевых, всероссийских конкурсах, соревнованиях	1.Наличие победителей и призеров мероприятий	
			2.Муниципальных	10
			3.Краевых	20
			4.Всероссийских	30
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	6.Предъявление результатов педагогической деятельности на педагогических, методических советах, семинарах и других мероприятиях различного уровня	1.Уровень учреждения	1.Доклад, выступление, публикация, презентация	5 за каждое, но не более 30
		2.Краевой уровень	1.Доклад, выступление, публикация, презентация	15 за каждое, но не более 30
		3.Межрегиональный российский уровень	1.Доклад, выступление, публикация,	40

			презентация	
7.Непрерывное профессиональное образование	1.Участие в профессиональном конкурсе: краевого уровня;	1.Сертификат участника	10	
	межрегионального уровня,		15	
	российского уровня		20	
8.Интеграция в образовательный процесс учащихся с ограниченными возможностями здоровья, детей-сирот, детей, состоящих на учете в ОВД	2.Победа в профессиональном конкурсе: краевого уровня,	1.Диплом победителя	15	
	межрегионального уровня,		25	
	российского уровня		40	
9.Организация деятельности с родителями обучающихся	3.Участие в конкурсах повышения квалификации, соответствующих содержанию реализуемой программы	1.Сертификат, свидетельство	10	
	1.Наличие в группе обучающихся с ОВЗ, детей-сирот, детей, состоящих на учете в ОВД	1.За каждого обучающегося	0,5но не более 20	
10.Осуществление дополнительных видов работ	1.Проведение мероприятий с родителями (родительские собрания, совместные детско-взрослые мероприятия)	1.Не менее 1 мероприятия в квартал	5 за каждое, не более 15	
	1.Участие в проведении краевых массовых мероприятий	1.Выполнение плана подготовки краевого массового мероприятия	5 за каждое массовое мероприятие, но не более 10	
	2.Выполнение работ по ремонту и приведению в	1.Временные затраты со 100% качеством до 1	5	

		порядок используемого в образовательном процессе оборудования и инвентаря, проведение погрузочно-разгрузочных работ	часа до 2 часов свыше 2 часов	7 15
Выплаты за качество выполняемых работ				
11.Результаты обучающихся	1.Средний процент освоения программы обучающимися (по результатам промежуточной, итоговой аттестации)		1.90 – 100%	20
	2.Достижения обучающихся на конкурсных мероприятиях: краевого уровня,		1.Участие 2.Призер	5 15
	3.межрегионального уровня,		1.Участие 2.Призер	10 20
	4.российского уровня		1.Участие 2.Призер	20 30
12.Создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса	1.Отсутствие несчастных случаев		1.0 случаев	10

12.Кладовщик	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	1.Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности	1.Отсутствие замечаний надзорных органов		0	30
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				

	2.Осуществление дополнительных работ	1.Выполнение поручений руководителя	1.Постоянно	30
Выплаты за качество выполняемых работ				
	3.Обеспечение соблюдения правил, норм, распоряжков	1.Отсутствие фактов нарушений правил, норм, распоряжков	1.Отсутствие фактов	30

13.Дворник	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	1.Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности,	1.Отсутствие замечаний надзорных органов,	1.0	30
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	2.Осуществление дополнительных работ	1.Выполнение поручений руководителя	1.Постоянно	30
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	3.Обеспечение соблюдения правил, норм, распоряжков	1.Отсутствие фактов нарушений правил, норм, распоряжков	1.Отсутствие фактов	30

14.Водитель автобуса	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	1.Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности,	1.Отсутствие замечаний надзорных органов, аварий	1.0	30
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	2.Осуществление дополнительных работ	1.Выполнение поручений руководителя	1.Постоянно	30
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	3.Обеспечение соблюдения правил, норм, распоряжков	1.Отсутствие фактов нарушений правил, норм, распоряжков	1.Отсутствие фактов	30

14.Подсобный рабочий,	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	1.Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности	1.Отсутствие замечаний надзорных органов, аварий	1.0	30
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	2.Осуществление дополнительных работ	1.Выполнение поручений руководителя	1.Постоянно	30
	Выплаты за качество выполняемых работ			
3.Обеспечение соблюдения правил, норм, распоряжков	1.Отсутствие фактов нарушений правил, норм, распоряжков	1.Отсутствие фактов	30	

15.Лаборант	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	1.Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности	1.Отсутствие замечаний надзорных органов, аварий	1.0	30
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	2.Осуществление дополнительных работ	1.Выполнение поручений руководителя	1.Постоянно	30
	Выплаты за качество выполняемых работ			
3.Обеспечение соблюдения правил, норм, распоряжков	1.Отсутствие фактов нарушений правил, норм, распоряжков	1.Отсутствие фактов	30	

16.Гардеробщи к	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	1.Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности	1.Отсутствие замечаний надзорных органов, аварий	1.0	30
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				

	2.Осуществление дополнительных работ	1.Выполнение поручений руководителя	1.Постоянно	30
Выплаты за качество выполняемых работ				
	3.Обеспечение соблюдения общественного правил, норм, распоряжков	1.Отсутствие фактов нарушений общественного правил, норм, распоряжков	1.Отсутствие фактов	30

17.Сторож,	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	1.Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности	1.Отсутствие замечаний надзорных органов, аварий	1.0	30
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	2.Осуществление дополнительных работ	1.Выполнение поручений руководителя	1.Постоянно	30
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	3.Обеспечение соблюдения правил, норм, распоряжков	1.Отсутствие фактов нарушений правил, норм, распоряжков	1.Отсутствие фактов	30

18.Рабочий по ремонту и обслуживанию зданий	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	1.Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности	1.Отсутствие замечаний надзорных органов, аварий	1.0	30
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	2.Осуществление дополнительных работ	1.Выполнение поручений руководителя	1.Постоянно	30
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	3.Обеспечение соблюдения правил, норм, распоряжков	1.Отсутствие фактов нарушений правил, норм, распоряжков	1.Отсутствие фактов	30

19.Уборщик служебных (производствен ных) помещений	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	1.Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности,	1.Отсутствие замечаний надзорных органов, аварий	1.0	30
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	2.Осуществление дополнительных работ	1.Выполнение поручений руководителя	1.Постоянно	30
	Выплаты за качество выполняемых работ			
3.Обеспечение соблюдения правил, норм, распоряжков	1.Отсутствие фактов нарушений правил, норм, распоряжков	1.Отсутствие фактов	30	

20.Вахтер	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	1.Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности	1.Отсутствие замечаний надзорных органов, аварий	1.0	30
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	2.Осуществление дополнительных работ	1.Выполнение поручений руководителя	1.Постоянно	30
	Выплаты за качество выполняемых работ			
3.Обеспечение соблюдения правил, норм, распоряжков	1.Отсутствие фактов нарушений, правил, норм, распоряжков	1.Отсутствие фактов	30	

21.Кочегар	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	1.Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности.	1.Отсутствие замечаний надзорных органов, аварий	1.0	30
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				

	2.Осуществление дополнительных работ	1.Выполнение поручений руководителя	1.Постоянно	30
Выплаты за качество выполняемых работ				
	3.Обеспечение соблюдения, правил, норм, распоряжков	1.Отсутствие фактов нарушений, правил, норм, распоряжков	1.Отсутствие фактов	30

<*> исходя из 100-балльной системы

Размер персональных выплат работникам МКОУ "Балахтонская СОШ"

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Предельный размер к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы
1	<p>выплата за опыт работы в занимаемой должности <*></p> <p>от 1 года до 5 лет</p> <p>при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения</p> <p>при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения</p> <p>при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения;</p> <p>при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения;</p> <p>от 5 лет до 10 лет</p> <p>при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения</p> <p>при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения</p> <p>при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения;</p> <p>при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения;</p> <p>с выше 10 лет</p> <p>при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения</p> <p>при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения</p> <p>при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения;</p> <p>при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения;</p>	<p>5%</p> <p>15%</p> <p>20%</p> <p>15%</p> <p>20%</p> <p>15%</p> <p>25%</p> <p>30%</p> <p>25%</p> <p>30%</p> <p>25%</p> <p>35%</p> <p>40%</p> <p>35%</p> <p>40%</p>
2	<p>выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы осуществляются:</p> <p>- учителям и иным педагогическим работникам за проверку письменных работ во всех учреждениях (пропорционально нагрузке):</p> <p>истории, биологии и географии</p>	<p>5%</p>

	физики, химии, иностранного языка	10%
	математики	15%
	русского языка и литературы	15%
	начальных классов	15%
	- учителям работникам за классное руководство, <*>	2700 руб.
	- учителям и иным педагогическим работникам за заведование элементами инфраструктуры <***>:	
	кабинетами, лабораториями	10%
	учебно-опытными участками, мастерскими, и спортивными залами	20%
3	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 бюджетными и казенными образовательными учреждениями либо продолжающим работу в образовательном учреждении. Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения	20%
5	краевые выплаты воспитателям муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей <****>	718,4 рубля
6	краевые выплаты помощникам воспитателей муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей <****>	2155,2 рубля

<*> 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).

<*> 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 учреждений 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.

Выплаты производятся сверх месячной заработной платы (с учетом компенсационных выплат, в том числе доплаты до размера минимальной

заработной платы (минимального размера оплаты труда) и выплат стимулирующего характера).

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
ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ РАБОТНИКАМ МКОУ "БАЛАХТОНСКАЯ СОШ"

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельный размер баллов
	наименование	индикатор	
Степень освоение выделенных бюджетных средств	%освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств	25
		95% выделенного объема средств	50
Объем ввода законченных ремонтом объектов	текущий ремонт капитальный ремонт	выполнен в срок, в полном объеме	25
			50
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Применение нестандартных методов работы	X	50
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения	задание выполнено	в срок, в полном объеме	50
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	оценка результатов работы	наличие динамики в результатах	50
Участие в инновационной деятельности	наличие реализуемых проектов	участие	100
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	наличие важных работ, мероприятий	участие	50

Приложение № 5
к положению об оплате труда
работников МКОУ "Балахтонская
СОШ"

ВИДЫ ВЫПЛАТ
СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, РАЗМЕР И УСЛОВИЯ
ИХ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ, КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ
И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЙ ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ
(ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ)

МКОУ "Балахтонская СОШ"

Должности	Критерии оценки результативности и качества деятельности образовательных учреждений	Условия		Предельный размер выплат к окладу, (должностному окладу), ставке заработной платы
		Наименование	Индикатор	
1	2	3	4	5
Руководитель учреждения (заместитель)	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Создание условий для осуществления образовательного процесса	Материально-техническая, ресурсная обеспеченность образовательного процесса	В соответствии с лицензией	15%
		Обеспечение санитарно-гигиенических условий образовательного процесса; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	Отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	15%
	Укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав	Положительная динамика аттестации педагогических кадров на квалификационную категорию	10%	
	Эффективность финансово-экономической деятельности	Исполнение бюджетной сметы, плана финансово-хозяйственной деятельности	15%	
		Своевременность и качественное проведение текущих и капитальных ремонтов	10%	
		Обеспечение жизнедеятельности учреждения в соответствии с нормами	5%	

	Сохранение здоровья учащихся в учреждении	Организации обеспечения учащихся горячим питанием	Отсутствие жалоб	5%	
		Создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья учащихся, воспитанников	Отсутствие динамики увеличения числа хронических и сезонных заболеваний воспитанников	10%	
	Создание условий для занятия физической культурой и спортом	Доля обучающихся, занимающихся в школьном спортивном клубе	Доля обучающихся 30-50% от общего количества учащихся школы	10%	
		Доля обучающихся, участвующих в спортивно - массовых мероприятиях «Школьная спортивная лига», «Президентские состязания»	Не ниже 90%	10%	
		Создание условий для детей, отнесенных по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, с ограниченными возможностями здоровья, для занятия физической культурой	100%	10%	
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Обеспечение качества образования в учреждении	Показатели качества по результатам итоговой аттестации выпускников, контрольных срезов, итоговых контрольных работ (ГИА, ЕГЭ)	Средний балл по предмету не ниже 50%	15%	
		Инновационная деятельность, ведение экспериментальной работы, создание методической площадки на базе образовательного учреждения	Участие в конкурсах инновационных учреждений, участие педагогов в профессиональных конкурсах	5%	
			Победы в конкурсах инновационных учреждений, победы педагогов в профессиональных конкурсах	10%	
		Достижения обучающихся, воспитанников в олимпиадах, конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях	Наличие призеров и победителей	15%	
Отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися, воспитанниками		0	5%		

	Сохранность контингента обучающихся, воспитанников	Наполняемость классов в течение года в соответствии с планом комплектования	Движение учащихся в пределах 1 – 2% от общей численности	15%		
Выплаты за качество выполняемых работ						
	Эффективность управленческой деятельности	Обеспечение государственно-общественного характера управления в учреждении	Наличие и функционирование в учреждении органа государственно-общественного управления	15%		
		Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	0	10%		
		Отсутствие нарушений трудового законодательства	0	5%		
Управленческая культура	Качество владения управленческими функциями (аналитические документы, обоснованность и реализация программ, проектов, планов, системность контроля, своевременность коррекции, согласованность руководства, четкость организации)	Наличие программ, планов и аналитических документов по их реализации		10%		
				Эффективность реализуемой кадровой политики	Оптимальность штатного расписания, стабильность кадрового состава	5%
				Наличие действующей системы непрерывного профессионального развития педагогических кадров	Доля педагогических кадров, повышающих квалификацию (1 раз в 3 года в объеме не менее 108 часов) не ниже 60%	5%)))))))))

Приложение № 6
к положению об оплате труда
работников МКОУ
"Балахтонская СОШ"

**РАЗМЕР ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ
РУКОВОДИТЕЛЯМ (ЗАМЕСТИТЕЛЯМ) МКОУ "БАЛАХТОНСКАЯ СОШ"**

№ п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу)
1	опыт работы в занимаемой должности <*>:	
2	от 1 года до 5 лет при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения; при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения;	5% 15% 20% 15% 20%
3	от 5 лет до 10 лет при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения; при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения;	15% 25% 30% 25% 30%
4	с выше 10 лет при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения; при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения;	25% 35% 40% 35% 40%
5	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 учреждениями образования	20%

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

Приложение № 7
к положению об оплате труда
работников МКОУ "Балахтонская
СОШ"

РАЗМЕР ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ РУКОВОДИТЕЛЯМ
(ЗАМЕСТИТЕЛЯМ) МКОУ "Балахтонская СОШ"

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

Директор школы:

А.С. Лобос

