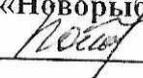


Приложение № 1  
к коллективному договору

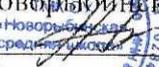


**СОГЛАСОВАНО**  
Заместитель главы ТМР - начальник  
Управления образования Администрации  
Таймырского Долгинско-Ненецкого  
муниципального района  
 /Т.А. Дружная/

« 15 » сентября 2023г.

**СОГЛАСОВАНО**  
Председатель первичной профсоюзной  
организации ТМК ОУ  
«Новорыбинская средняя школа»  
 /Попова Л.И./

« 01 » сентября 2023 г.

**УТВЕРЖДАЮ**  
Директор Таймырского  
муниципального казенного  
образовательного учреждения  
«Новорыбинская средняя школа»  
 /Н.Н. Асочакова /



« 01 » сентября 2023г.

**Положение  
об оплате труда работников  
Таймырского муниципального казенного  
образовательного учреждения  
«Новорыбинская средняя школа»**

## I. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников Таймырского муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Новорыбинская средняя школа» (далее - Положение) разработано на основании Постановления Администрации Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района от 21.07.2010 г №539 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования Администрации Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района, в отношении работников которых вводится новая система оплаты труда (в редакциях от 23.05.2011 № 370, от 14.10.2011, № 706, от 13.06.2012 № 404, от 26.07.2012 № 496, от 19.10.2012 № 671, от 28.12.2012 № 897, от 22.03.2013 № 160, от 05.04.2013 № 211, от 03.07.2013 № 457, от 18.07.2013 № 523, от 26.09.2013 № 692, от 14.01.2014 № 1, от 25.02.2014 № 106, от 30.09.2014 № 705, от 13.11.2014 № 858, от 13.02.2015 № 146, от 29.04.2015 № 524, от 22.05.2015 № 595, от 14.08.2015 № 846, от 04.02.2016 № 45, от 03.08.2016 № 521, от 01.09.2016 № 583, от 27.10.2016 № 719, от 14.12.2016 №817, от 30.01.2017 № 32, от 22.05.2017 № 399, от 18.08.2017 № 695, от 05.12.2017 № 1084, от 30.03.2018 № 275, от 22.05.2018 № 466, от 29.06.2018 № 625, от 26.10.2018 № 1259, от 03.10.2019 № 1027, от 06.11.2019 № 1183, от 08.05.2020 № 546, от 30.06.2020 № 777, от 28.08.2020 № 1019, от 11.09.2020 № 1065, от 09.10.2020 № 1179, от 03.11.2020 № 1328, от 14.02.2022 № 209, от 16.02.2022 № 228, от 28.04.2022 № 705, от 10.10.2022 № 1578, от 14.03.2023 № 330, от 19.05.2023 №661) и регулирует порядок оплаты труда работников Таймырского муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Новорыбинская средняя школа» (далее- Учреждение).

## II. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Определение величины минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников организаций.

2.1.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников организаций устанавливаются в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников, согласно приложению N 1 к Положению.

2.1.2. Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам организаций устанавливаются выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников организаций, определяются согласно приложению N 2 к Положению.

2.2. Выплаты компенсационного характера.

2.2.1. Устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- за работу в сельской местности
- 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);
- другие выплаты компенсационного характера:

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

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

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

Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается работникам организаций 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.

2.2.5. Выплаты за работу в сельской местности производятся в размере 25% минимального должностного оклада, ставки заработной платы.

2.2.6. Работникам учреждений в возрасте до 30 лет, прожившим на территории муниципального района не менее 5 лет и заключившим после 1 января 2005 года трудовые договоры с муниципальными учреждениями, органами местного самоуправления муниципального района, устанавливается компенсационная выплата в виде надбавки к заработной плате (северная надбавка молодым работникам).

Северная надбавка молодым работникам устанавливается в размере 80% с первого дня работы в указанных учреждениях и органах, без учёта районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Северная надбавка молодым работникам уменьшается пропорционально размеру процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, предусмотренных статьёй 317 Трудового кодекса Российской Федерации, установленной в порядке, предусмотренном Постановлением Совета Министров РСФСР от 22 октября 1990 года № 458 «Об упорядочении компенсации гражданам, проживающим в районах Крайнего Севера».

### 2.3. Выплаты стимулирующего характера.

Работникам Учреждения в пределах годовых бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников, устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

При распределении фонда стимулирующих выплат (за исключением персональных выплат) средства делятся на фонды согласно группам работников:

**1 группа:** ПКГ должностей педагогических работников: учителя, педагогические работники школы,

**2 группа:** ПКГ общепрофессиональных должностей руководителей и служащих 1, 2 квалификационных уровней (делопроизводитель, заведующий хозяйством, лаборант) и ПКГ должностей работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена

**3 группа:** ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих 1 и 2 уровней;

Работникам учреждения (за исключением персональных выплат) выплаты стимулирующего характера определяются в соответствии с балльной оценкой.

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

..

2.3.2. Виды, условия, размер выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников организации устанавливаются согласно приложению N 5 к Положению.

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

2.3.3. Виды выплат должны отвечать уставным задачам учреждения.

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

**Стимулирующий фонд**, направленный на выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, на выплаты за интенсивность и высокие результаты работы и на выплаты за качество выполняемых работ, распределяется в процентном отношении на выплату квартальных баллов и месячных баллов по группам работников следующим образом:

**квартальные стимулирующие выплаты, которые составляют:**

- для 1 группы 95,00% данного фонда,
- для 2 группы 100,00% данного фонда,
- для 3 группы 100,00 % данного фонда,

**стимулирующие выплаты за месяц, которые составляют:**

- для 1 группы 5,00% данного фонда,
- для 2 группы 0,00% данного фонда,
- для 3 группы 0,00% данного фонда,

2.3.4. Персональные выплаты определяются в процентном соотношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Виды, условия и размер персональных выплат работникам организации устанавливается согласно приложению N 4 к Положению.

Персональные выплаты устанавливаются в конкретном значении. Дифференцирование размеров персональных выплат исключается.

Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае для территории муниципального района (минимального размера оплаты труда), в целях обеспечения региональной выплаты устанавливаются ежемесячно.

Наличие условий предоставления персональных выплат в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) проверяется учреждением ежемесячно при начислении заработной платы. Дополнительные письменные основания предоставления указанных персональных выплат не требуются.

Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производятся работникам учреждения, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера 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 компенсационного и стимулирующего 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.

Региональные выплаты производятся работникам учреждения, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера заработной платы, установленного в Красноярском крае для расчета региональной выплаты, в размере, определяемом как разница между размером заработной платы, установленным в Красноярском крае для расчета региональной выплаты, 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 компенсационного и стимулирующего характера ниже размера заработной платы, установленного в Красноярском крае для расчета региональной выплаты, исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом для каждого работника как разница между размером заработной платы, установленным в Красноярском крае для расчета региональной выплаты, исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Для целей расчета региональной выплаты применяется размер заработной платы, установленный в Красноярском крае для муниципального района.

При расчете региональной выплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата

конкретного работника с учетом доплаты до размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае для муниципального района (в случае ее осуществления).

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

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

(пп. 2.3.4 в ред. [Постановления](#) Администрации Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района Красноярского края от 30.03.2018 N 275)

2.3.5. При выплатах по итогам работы учитывается:

- объем освоения выделенных бюджетных средств;
- объем ввода законченных ремонт объектов;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности организации;
- достижение высоких результатов в работе за определенный период;
- участие в инновационной деятельности;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий

Фонд, направленный на выплаты по итогам работы определяется в соответствии с балльной оценкой и составляет:

- для 1 группы 9,935%
- для 2 группы 15,0%
- для 3 группы 0,24%

от объема средств на осуществление выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат), и распределяется один раз в год. В случае экономии средств квартальных стимулирующих выплат, а также стимулирующих выплат на месяц, образовавшаяся экономия распределяется в декабре месяце текущего года с оставшейся суммой выплат по итогам работы.

Размер и условия выплат по итогам работы работникам организации, а также критерии оценки результативности и качества труда работников организации устанавливается согласно приложению N 6 к Положению.

Максимальным размером баллов выплаты по итогам работы не ограничены, устанавливаются в пределах фонда, направленного на выплаты по итогам работы и рассчитываются по формуле:

$$C_{ир} = \Phi_{ир} / S_{пб},$$

где:

$C_{ир}$  - цена балла в рублях;

$\Phi_{ир}$  - фонд стимулирующих выплат по итогам работы, согласно группам работников;

$S_{пб}$  - сумма предельного количества баллов, установленных на выплаты по итогам работы работникам в группе.

Цена балла, рассчитанная по вышеуказанной формуле, применяется на период с 1 сентября по 30 ноября текущего года, а также с 1 января по 31 августа очередного года приказом по общеобразовательной организации.

Для расчета цены балла с учетом сложившейся экономии в декабре месяце применяется следующая формула:

$$C_{ир\ декабрь} = \mathcal{E}_{св} / S_{фб},$$

где:

С ир декабря - цена балла в рублях;

Э св - экономия фонда оплаты труда, сложившаяся на конец года;

S фб - фактическое количество баллов, установленных на каждую группу в декабре текущего года.

2.3.6. Руководитель организации, при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию общественного совета организации.

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

Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются руководителем организации ежемесячно, ежеквартально.

2.3.8. При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат) учреждения могут применять балльную оценку.

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

$$C = C_{\text{балла}} \times B_i,$$

где:

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

$C_{\text{балла}}$  - 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 (квартал, месяц).

Фонд стимулирующих выплат работникам учреждения распределяется по профессиональным квалификационным группам работников учреждения и определяется по формуле:

$$Q_{\text{стим}} = (Q_{\text{зп}} - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{по итогам}}) \times \% \text{ стим ф мес., кв.},$$

где:

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

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

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

$Q_{\text{по итогам}}$  - сумма средств, направляемая для выплат по итогам работы;

$\% \text{ стим. ф мес. кв.}$  - установленный процент для выплат стимулирующего характера в месяц, квартал по группам работников.

Цена балла на квартал в каждой группе является фиксированной и определяется по формуле:

$$C_{\text{балла в квартал}} = Q_{\text{кв}} / 12 (\text{месяцев}) / S_{\text{б}},$$

где:

$C_{\text{балла в квартал}}$  - цена балла в рублях;

$Q_{\text{кв}}$  - фонд квартальных стимулирующих выплат, согласно группам работников;

$S_{\text{б}}$  - сумма предельно допустимого количества баллов, устанавливаемых на квартал работникам в группе.

Цена балла на месяц в каждой группе является фиксированной и определяется по формуле:

$$C_{\text{балла в мес}} = Q_{\text{мес}} / 12 (\text{месяцев}) / S_{\text{б}},$$

где:

$C_{\text{балла в мес}}$  - цена балла в рублях;

$Q_{\text{мес}}$  - фонд стимулирующих выплат на месяц, согласно группам работников;

$S_{\text{б}}$  - сумма предельно допустимого количества баллов, устанавливаемых на месяц работникам в группе.

2.3.9. Предельная сумма баллов по каждой группе на квартал, месяц устанавливается приказом по образовательному учреждению с учетом стимулирующего фонда на соответствующий период. В случае если фактическое распределение баллов в квартальном фонде и в фонде стимулирования за отчетный месяц меньше предельно допустимого количества баллов, устанавливаемых для каждого фонда, то образовавшаяся экономия средств переходит на следующий отчетный период (месяц, квартал) и учитывается нарастающим итогом до конца финансового года.

В декабре месяце экономия данных фондов присоединяется к фонду выплат по итогам работы.

Руководитель учреждения с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующих выплат по итогам работы за месяц ежемесячно издает приказы о фактическом распределении стимулирующих выплат сотрудникам; по фактическому распределению стимулирующих выплат на квартал - приказ издается сроком на три месяца.»

### **3. Порядок и условия выплат, размер единовременной материальной помощи**

3.1. Единовременная материальная помощь оказывается работникам учреждения по решению руководителя учреждения в связи:

- с бракосочетанием;
- с рождением ребенка;
- с трудной жизненной ситуацией работника: при утрате имущества в результате пожара, при заболевании работника (онкология);
- со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

В связи со смертью работника единовременная материальная помощь на его погребение оказывается семье работника.

3.2. Размер единовременной материальной помощи в связи с бракосочетанием и рождением ребенка составляет 3000 рублей по каждому основанию.

3.3. Размер единовременной материальной помощи работникам, оказавшимся в трудной жизненной ситуации:

- при утрате имущества в результате пожара определяется в каждом отдельном случае индивидуально (исходя из фактического ущерба, нанесенного имуществу работника) и не может превышать 30000 рублей в год;
- в связи с онкологическим заболеванием составляет 30000 рублей в год.

3.4. Размер единовременной материальной помощи на погребение в случае смерти супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей) составляет 5000 рублей.

3.5. В случае смерти работника его семье выплачивается единовременная материальная помощь на погребение:

- при погребении без вывоза тела – в размере 10000 рублей;
- при необходимости вывоза тела – в размере 20000 рублей.

3.6. Решение о выплате единовременной материальной помощи работнику или его семье принимается руководителем учреждения или органа с участием представителей профсоюзного органа (при его наличии) на основании заявления с приложением документов, подтверждающих его право на получение единовременной материальной помощи.

3.7. Единовременная материальная помощь выплачивается в пределах средств фонда оплаты труда, утвержденного на очередной финансовый год, к указанным выплатам районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям не применяются.

### **4. Условия оплаты труда руководителя организации, их заместителей**

Заработная плата руководителя учреждения и его заместителей включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

4.1. Размер должностного оклада руководителю учреждения устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру ставки заработной платы работникам основного персонала, возглавляемого им учреждением с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждений в соответствии с приложением №1 к Закону Красноярского края «О новых системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных учреждений» от 29.10.2009 г №9-3864.

Группа по оплате труда руководителя определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу учреждения, в соответствии с приложением №5 1 к Закону Красноярского края «О новых системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных учреждений» от

29.10.2009 г №9-3864.

Руководителю учреждения группа по оплате труда устанавливается локальным правовым актом органа исполнительной власти края, являющего учредителем учреждения, и определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий или плановый период.

Средний размер ставки заработной платы основного персонала определяется в соответствии с Постановлением Правительства Красноярского края от 27.11.2009г №609-п,

4.2. Размер должностного оклада заместителям директора устанавливается на 20% ниже должностного оклада руководителю.

4.3. Выплаты компенсационного характера (кроме выплат за работу в сельской местности) руководителю организации, их заместителям устанавливаются в процентах к должностным окладам согласно приложению №3.

4.4. Предельное количество должностных окладов руководителя организации, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю организации, составляет 24 должностных оклада руководителя организации в год, без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителю организации направляется на стимулирование труда работников организации. Направление указанных средств на иные цели осуществляется по согласованию с Управлением образования Администрации муниципального района (далее - Управление).

4.5. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю организации осуществляется ежеквартально (или ежемесячно) с учетом мнения рабочей группы по установлению стимулирующих выплат, созданной при Управлении (далее - рабочая группа).

4.5.1. Управление представляет в рабочую группу аналитическую информацию о показателях деятельности организации, в том числе включающую информацию органов самоуправления образовательных организаций, в том числе общественных советов образовательных организаций, являющуюся основанием для премирования руководителя организации.

4.5.2. Руководитель организации имеют право присутствовать на заседании рабочей группы и давать необходимые пояснения.

4.5.3. 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.

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

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности организации для руководителя организаций, их заместителей определяются согласно приложению N 7 к Положению.

Размер персональных выплат руководителю организаций, их заместителям определяется согласно приложению N 8 к Положению.

4.7. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, руководителю организаций, их заместителям устанавливаются на срок не более трех месяцев в процентах от должностного оклада.

Персональные выплаты руководителю организаций устанавливаются по решению Управления образования на срок не более одного года.

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

4.9. Заместителям руководителя сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом руководителя соответствующего учреждения.

4.10. При выплатах по итогам работы учитываются:

- степень освоения выделенных бюджетных средств;
- проведение ремонтных работ;
- подготовка образовательной организации к новому учебному году;
- участие в инновационной деятельности;
- организация и проведение важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы руководителям организаций, их заместителям определяется согласно приложению 9 к Положению.

4.11. Часть средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляется на выплаты стимулирующего характера руководителю организации с учетом недопущения повышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера, предусмотренного в абзаце первом подпункта 4.4. настоящего пункта.

Выплаты стимулирующего характера руководителю организаций за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, предназначены для усиления заинтересованности руководителя

организации в повышении результативности профессиональной деятельности, своевременном исполнении должностных обязанностей.

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

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельный размер (%) от доходов организации от приносящей доход деятельности
	наименование	индикатор	
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
Организация приносящей доход деятельности	Доля доходов от приносящей доход деятельности в отчетном квартале к объему средств, предусмотренному на выполнение бюджетной сметы (муниципального задания)	от 1 % до 15,9 %	0,5
		от 16 % до 25,9 %	1,0
		от 26 % до 30,9 %	1,5
		от 31 % и выше	2,0

## 5. Другие вопросы оплаты труда

5.1. Размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников организаций, 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.

5.2. В целях заинтересованности педагогических работников в выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, оплата труда производится с учетом имеющейся квалификационной категории при условии совпадения профиля работы (деятельности):

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательного учреждения;
- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерыва в работе;
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы.

Таблица соответствия должностей

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, присвоенную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель	Учитель; воспитатель (независимо от образовательной организации, в котором выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Старший воспитатель;	Старший воспитатель; воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ),

жизнедеятельности, допризывной подготовки	допризывной подготовки, в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки; учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания)
Руководитель физвоспитания	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Мастер производственного обучения	Учитель технологии, труда; педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю, при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы, профиля работы по основной должности)
Учитель технологии (трудового обучения)	Мастер производственного обучения
Учитель музыки общеобразовательного учреждения, либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу.	Музыкальный руководитель, концертмейстер
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательной организации, либо структурного подразделения образовательной организации, реализующей общеобразовательную программу;
Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре	Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель
Учитель образовательной организации либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу	Преподаватель того же предмета (дисциплины) в учреждении начального или среднего профессионального образования, структурного подразделения образовательной организации, реализующей образовательную программу начального или среднего профессионального образования

5.3. Руководитель учреждения, заместители руководителя, руководители структурных подразделений и другие работники учреждения помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством. Предоставление преподавательской работы указанным лицам, осуществляется при условии, если преподаватели, учителя, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

Оплата труда руководителя учреждения, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений и других работников за преподавательскую работу производится в том же порядке, что и преподавателям, учителям, т.е. по тарификации, с установлением оклада, повышающих коэффициентов, компенсационных, персональных и стимулирующих выплат, но при этом их заработная плата в месяц не должна превышать размера средней заработной платы, рассчитанного от среднесписочной численности педагогических работников учреждения, с учетом установленной недельной нагрузки.

В период отмены по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, а также в каникулярное время, не совпадающее с отпуском, за указанными работниками сохраняется

заработная плата, установленная при тарификации. Максимальный объем преподавательской работы не должен превышать 12 часов в неделю, а работникам, оплата труда которых по основной должности рассчитана на 0,5 ставки, разрешается вести преподавательскую работу до 18 часов в неделю.

## **6. Порядок начисления заработной платы при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.**

### **6.1. Оплата труда педагогическим работникам.**

При исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в учреждении, применяется почасовая оплата труда педагогических работников.

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

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

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

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

$$C_y = \text{ФОТ}_y / K_{ч} * Ч_y, \text{ где}$$

$C_y$  – размер оплаты за один час работы для учителей;

$\text{ФОТ}_y$  – средний месячный фонд оплаты труда замещающего учителя, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты за исключением персональной выплаты учителям и иным педагогическим работникам за классное руководство;

$K_{ч}$  – среднемесячная норма рабочего времени;

$Ч_y$  – количество замещаемых часов учителем за период отсутствия основного работника.

Размер оплаты за один час для педагогических работников (за исключением учителей) определяется отдельно:

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.), производится следующим образом:

1. Замещение педагогических работников **по одноименной должности** производится аналогично расчету оплаты за 1 час работы для учителей:

$$C_y = \text{ФОТ}_y / K_{ч} * Ч_y, \text{ где}$$

$C_y$  – размер оплаты за один час работы для педагогических работников;

$\text{ФОТ}_y$  – средний месячный фонд оплаты труда замещающего педагогического работника, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты за исключением персональной выплаты педагогическим работникам за классное руководство;

$K_{ч}$  – среднемесячная норма рабочего времени;

$Ч_y$  – количество замещаемых часов педагогическим работником за период отсутствия основного работника.

2. Замещение педагогическими работниками других педагогических должностей производится следующим образом:

- по представленному отношению руководителя образовательного учреждения специалистами отдела экономики, планирования и финансового обеспечения производится расчет месячного фонда оплаты труда замещения временно отсутствующего педагогического работника согласно установленному окладу (должностному окладу), ставке заработной

платы (с учетом повышающего коэффициента при замещении временно отсутствующего учителя), компенсационных выплат и персональных надбавок, установленных на период замещения;

- почасовая оплата замещения педагогическими работниками других педагогических должностей рассчитывается по следующей формуле:

$$Сп = \text{ФОТ}_у / \text{Кч} * \text{Чу}, \text{ где}$$

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

ФОТ<sub>у</sub> – средний месячный фонд оплаты труда замещающего педагогического работника, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты;

Кч – среднемесячная норма рабочего времени;

Чу – количество замещаемых часов педагогическим работником за период отсутствия основного работника.

3. Оплата труда учителям и педагогическим работникам за замещение классного руководства производится по следующей формуле:

$$Сп = О * П / \text{Крдм} * \text{Кфзд}, \text{ где},$$

Сп – размер оплаты за один день работы по замещению классного руководства;

О – оклад замещающего работника;

П – размер персональной выплаты, установленной за классное руководство заменяемого работника;

Крдм – количество рабочих дней в месяце;

Кфзд – количество фактически замещенных дней

#### 6.2. Оплата труда иным работникам.

При исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в одно и то же рабочее время, работнику производится доплата.

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

$$Ср = \text{ФОТр} / \text{Чр} / G * K, \text{ где}$$

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

ФОТ<sub>р</sub> – 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;

G – Количество рабочих дней в год: при 5-ти дневной рабочей неделе – 249, при 6-ти дневной рабочей неделе – 302;

K – количество фактически замещенной ставки.

6.3 При оплате за педагогическую работу специалистов учреждений (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения применяется почасовая оплата труда педагогических работников.

Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников учреждения применяется:

- при оплате за педагогическую работу специалистов 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 совместителей производится следующим образом:

- по представленному отношению руководителя образовательного учреждения специалистами отдела экономики, планирования и финансового обеспечения производится расчет месячного фонда оплаты труда работников, привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения согласно установленному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы (с учетом повышающего коэффициента при совместительстве по должности «Учитель»), компенсационных выплат и персональных надбавок, установленных на период совместительства;

- почасовая оплата привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения учителей и иных педагогических работников рассчитывается по формуле:

$$Сп = \text{ФОТ}_у / \text{Кч} * \text{Чу}, \text{ где}$$

Сп – размер оплаты за один час работы, привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения учителей и иных педагогических работников;

ФОТ<sub>у</sub> – средний месячный фонд оплаты труда, привлеченного для педагогической работы в образовательные учреждения учителя или иного педагогического работника, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты;

Кч – среднемесячная норма рабочего времени;

Ч<sub>у</sub> – количество установленных часов совместительства для учителя или иного педагогического работника.

**Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников  
ТМК ОУ «Новорыбинская средняя школа»**

**1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников образования**

Квалификационные уровни	Должности	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.	
1	2	3	
<b>1. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников</b>			
1 квалификационный уровень	старший вожатый	при наличии среднего профессионального образования	6 649,00
		при наличии высшего профессионального образования	7 569,00
2 квалификационный уровень	социальный педагог - организатор	при наличии среднего профессионального образования	6 959,00
		при наличии высшего профессионального образования	7 926,00
3 квалификационный уровень	Воспитатель, педагог-психолог	при наличии среднего профессионального образования	7 623,00
		при наличии высшего профессионального образования	8 683,00
4 квалификационный уровень	Учитель, учитель-логопед, учитель-дефектолог	при наличии среднего профессионального образования	8 341,00
		при наличии высшего профессионального образования	9 505,00

**2. Профессиональная квалификационная группа служащих общеотраслевые должности служащих»**

<b>Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня»</b>		
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством	4 943,00
1 квалификационный уровень	лаборант	4 498,00
<b>Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих первого уровня»</b>		
1 квалификационный уровень	делопроизводитель	4 053,00

**3. Профессиональная квалификационная группа должностей работников культуры, искусства и кинематографии**

<b>Профессиональная квалификационная группа должностей работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена</b>		
при наличии среднего профессионального образования	библиотекарь	5 431,00
при наличии высшего профессионального образования		6 854,00

**4. Профессиональная квалификационная группа общепрофессиональных профессий рабочих**

**Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"**

1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик; сторож; уборщик служебных помещений; повар (2, 3 разряда по ТС), кухонный рабочий, работник по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (2,3 разряда по ТС), кочегар котельной; истопник; водитель мототранспортных средств	3 481,00
----------------------------------	---	-------------

**УСЛОВИЯ, ПРИ КОТОРЫХ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ),  
СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЙ МОГУТ  
УСТАНОВЛИВАТЬСЯ ВЫШЕ МИНИМАЛЬНЫХ РАЗМЕРОВ ОКЛАДОВ  
(ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**

1. Условия установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников организаций 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 для педагогических работников.

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

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

где:

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

$O_{\text{min}}$  - минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, установлены Положением по квалификационному уровню профессиональной квалификационной группе должностей 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 педагогическим работникам по следующим основаниям:

Таблица

/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%

### ВИДЫ, УСЛОВИЯ И РАЗМЕР ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЙ

п/п	Виды и условия персональных выплат	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
	за опыт работы в занимаемой должности <*>:	
.1	от 1 года до 5 лет	5%
	при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <*>	15%
	при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <*>	20%
	при наличии почетного звания начинающего со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <*>	15%
	при наличии почетного звания, начинающего со слова "Народный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <*>	20%
.2	от 5 до 10 лет	15%
	при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <*>	25%
	при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <*>	30%
	при наличии почетного звания начинающего со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <*>	25%
	при наличии почетного звания, начинающего со слова "Народный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <*>	30%
.3	свыше 10 лет	25%
	при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <*>	35%
	при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <*>	40%
	при наличии почетного звания начинающего со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <*>	35%
	при наличии почетного звания, начинающего со слова "Народный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <*>	40%
	за сложность, напряженность и особый режим работы: учителям и иным педагогическим работникам за проверку письменных работ во всех учреждениях:	
.1	проверка письменных работ (пропорционально нагрузке):	
	учителям истории, биологии и географии	5%
	учителям физики, химии, иностранного языка	10%
	учителям математики	20%
	русского языка, литературы	25%
	учителям начальных классов	20%
.2	за классное руководство, кураторство <***>	2700 рублей
.3	за заведование элементами инфраструктуры <****>:	
	кабинетами, лабораториями	10%
	учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и	

	спортивными залами	20%
.4	профессиональным квалификационным группам должностей работников учебно-вспомогательного персонала, медицинского и фармацевтического персонала первого уровня, общеотраслевым профессиям рабочих первого и второго уровня и общеотраслевым должностям служащих первого, второго, третьего уровня за работу на территории Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района	47,1%
.5	за результативное руководство структурными подразделениями в целях их стабильной и эффективной работы в образовательных учреждениях, подведомственных Управлению образования;	60%
.6	за работу по развитию семейных форм воспитания	60 %
.7	шеф-поварам за контроль качества поставляемых продуктов при организации питания	20%
	специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с учреждениями, либо продолжающим работу в образовательном учреждении. Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения	20%
	ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы <*****>	
.1	в одном классе	5 000 рублей
.2	в двух и более классах	10 000 рублей

Расчет персональных стимулирующих выплат производится от оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов. Размер персональных выплат к окладу (должностному окладу) устанавливается конкретным значением, возможность дифференцирования персональных выплат исключена.

<\*> - Размер выплаты при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются. Для педагогических работников учитывается работа по профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

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

<\*\*\*> - Вознаграждение выплачивается педагогическим работникам общеобразовательных учреждений.

Размер выплаты педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя, куратора определяется исходя из расчета 2700,0 рублей в месяц за выполнение функций классного руководителя, куратора в классе (группе) с наполняемостью 14 и более учащихся в классе пропорционально наполняемости в классе.

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

<\*\*\*\*\*> - Выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство осуществляется с применением районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Финансовое обеспечение выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство осуществляется за счет средств федерального бюджета.»

**РАЗМЕР И УСЛОВИЯ ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ, А ТАКЖЕ КРИТЕРИИ  
ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА РАБОТНИКОВ  
УЧРЕЖДЕНИЙ**

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельный размер баллов
	Наименование	Индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств	25
		95% выделенного объема средств	50
Объем ввода законченных ремонт объектов	Текущий ремонт Капитальный ремонт	Выполнен в срок,	25
		в полном объеме	50
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Применение нестандартных методов работы	- применение нестандартных методов в работе	25
		- обобщение и распространение собственного опыта	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 определённый период	Оценка результатов работы	- стабильность результатов	25
		- наличие динамики в результатах	50
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	- участие	25
		- успешное окончание реализуемых проектов	50
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.	Наличие важных работ, мероприятий	участие	До 50 от объема работы

**Приложение №5 к Положению об оплате труда  
работников ТМК ОУ «Новорыбинская средняя школа»**

**Стимулирующие выплаты**

**(выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ) работникам учреждения**

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников	Условия		Установленное количество баллов	Период, на который устанавливается выплата
		наименование	индикатор		
1	2	3	4	5	6
Педагогические работники: Учитель (за исключением начального общего образования)	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
	Организация проектной и исследовательской деятельности обучающихся	участие обучающихся в конференциях, акциях разного уровня	представление результатов на конференциях разного уровня, в т.ч. международного и федерального уровня	5	на месяц
			краевой уровень	4	
	муниципальный уровень	3			
	уровень образовательного учреждения	2			
			наличие победителей и призеров, в т.ч. международного и федерального уровня	15 –за 1 чел 10- за 1 чел 5- за 1 чел	на квартал
	Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями)	обеспечение работы в соответствии с планом: городского уровня; школьного уровня	20 13	на месяц на квартал
			участие в работе аттестационной комиссии, экспертной комиссии, психолого-медико-педагогическом консилиуме, наставническая работа	постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации	10
разовое участие				2	на месяц
Создание творческой образовательной среды для работы с одаренными школьниками	Руководство организацией программ и проектов, исследований	Руководство объединениями учащихся, творческими группами учащихся, научными обществами учащихся, учебно-исследовательскими лабораториями: долгосрочный проект; краткосрочный.	10 за единицу 10 за единицу	на квартал на месяц	

			Реализация утвержденной программы работы с одаренными детьми, по определению Управляющего совета (иного органа управления учреждением)	2 за единицу	на квартал
	Сопровождение одаренных детей в образовательном процессе	Разработка индивидуальной программы достижений ребенка	Контроль реализации программы, положительная динамика результативности ребенка	10	на месяц
	Подготовка и проведение школьного уровня «Всероссийской олимпиады школьников»	Изготовление пакета олимпиадных заданий	Обеспеченность класса пакетом олимпиадных заданий по предмету	5	на месяц
	Ведение профессиональной и школьной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	полнота и соответствие нормативным документам своевременность предоставления документов	своевременность и качество предоставления документов постоянно в течение года	10	на квартал
	Создание коррекционно –развивающей образовательной среды для работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья	Разработка и реализация индивидуальной программы обучения детей с ограниченными возможностями здоровья	Реализация индивидуальных программ обучения интегрированных детей	10	на квартал
		Сопровождение детей с ограниченными возможностями здоровья	Выполнение рекомендаций психолого-медико-педагогического консилиума в организации образовательного процесса	10	на месяц
		Включенность в общешкольные и внешкольные мероприятия	Количество детей с ограниченными возможностями здоровья, включенных в общешкольные мероприятия	5 за каждого обучающегося	на месяц

Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий	Ведение баз автоматизированного сбора информации	Постоянное ведение баз автоматизированного сбора информации (Дневник.RU, MOODLE и др.) устанавливается при отсутствии замечаний Постоянное ведение баз автоматизированного сбора информации КИСУО	5 (за каждый проект)  <b>20</b>	на месяц  <b>на квартал</b>
Работа с семьями обучающихся	Проведение мероприятий для родителей, семей обучающихся (для классных руководителей)	Каждое мероприятие	2	на месяц
	Своевременное информирование руководителя о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в их отношении	Постоянно и в течении года	<b>10</b>	<b>на квартал</b>
	За специально организованную результативную работу по профилактике правонарушений (для классных руководителей), за организацию семейных клубов, участие в проектной деятельности	Позитивная динамика снижения числа учащихся, состоящих на учете в органах внутренних дел, комиссии по делам несовершеннолетних и защите прав, наркологическом диспансере. Результаты работы семейных клубов и участие в школьных проектных неделях.	<b>10</b>	<b>на квартал</b>
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
Стабильность и рост качества обучения,	участие школьников в мероприятиях различного	% участвующих от общего числа обучающихся		

положительная динамика по индивидуальному прогрессу учащихся	уровня	от 50% до 100% от 40% до 49% от 30% до 39% от 20% до 29% от 10% до 19% менее 10%	18 15 10 5 3 1	на квартал	
	качество успеваемости (по результатам итоговых контрольных работ, контрольных срезов, ГИА-9, ЕГЭ)	- высокий уровень (выше показателя по муниципальному району) - средний уровень (на уровне среднего показателя по муниципалитету) - соответствует уровню успеваемости учащихся	30 18 4	на квартал	
	качество успеваемости (по результатам внутришкольного контроля)	высокий уровень (выше показателя по школе) - средний уровень (на уровне среднего показателя по школе) - соответствует уровню успеваемости учащихся	10 6 3	на квартал	
	Участие курируемых учащихся в муниципальных, краевых, всероссийских, международных соревнованиях, научно-практических конференциях, конкурсах	Документально подтвержденное участие в мероприятии краевого перечня	10 за одно мероприятие	на месяц	
		ведение портфолио учащихся	3	на месяц	
		наличие призеров и победителей	10 за одного учащегося	на месяц	
	Достижения обучающихся	Участие учащихся в различных уровнях «Всероссийской олимпиады школьников»	Количество участников конкурсов не менее 70% от общего числа обучающихся	10	на месяц
			Наличие призеров и победителей школьного уровня олимпиады	5	на месяц
			Наличие призеров и победителей муниципального уровня олимпиады	2 (за одного победителя или призера)	на квартал
			Наличие призеров и победителей краевого уровня олимпиады	3 (за одного победителя или призера)	на квартал

			Наличие призеров и победителей всероссийского уровня олимпиады	4 (за одного победителя или призера)	на квартал
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	на квартал
			презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов	10 за единицу	на месяц
Участие в разработке и реализации проектов, программ, содержания деятельности связанных с работой с одаренными детьми	Разработка и реализация проектов и программ, содержания деятельности		Призовое место в конкурсе проектов и программ: муниципальный уровень краевой уровень федеральный уровень	5 10 20	на месяц
			Опубликованная статья, (иная принятая форма представления) на педагогических форумах, в том числе, в сети Интернет	10 (за единицу)	на месяц
			Участие в муниципальных и краевых мероприятиях для одаренных детей	5 (за одно мероприятие)	на месяц
Организация проведения Государственной итоговой аттестации	Выполнение функций руководителя ППЭ, организатора в аудиториях ППЭ, организатора вне аудитории ППЭ, технического специалиста ППЭ при проведении ГИА в 9 классах (в форме ОГЭ и (или) ГИА в 11 классах (в форме ЕГЭ)		Задание выполнено в полном объеме	3 б. за 1 час	За месяц
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>					
Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного	Освоение инновационных, информационных технологий и их применение в практике работы с детьми		Использование при проведении занятий интерактивной доски, компьютерных программ, современного лабораторного оборудования,	8 4 10	на квартал

процесса		инновационных УМК, по определению Управляющего совета (иного органа управления учреждением)	5	
	Подготовка и проведение общешкольных мероприятий	Справка зам. директора	15	на месяц
	Выстраивание образовательного процесса с учетом: <ul style="list-style-type: none"> <li>запросов одаренных детей;</li> <li>запросам родителей и учащихся (восполнение пробелов, расширение знаний).</li> </ul>	Участие учащихся в краевых круглогодичных интенсивных школах интеллектуального роста Положительная динамика результативности ребенка (мониторинг)	5	на месяц
			5	на месяц
Освоение и использование современных образовательных технологий, в процессе обучения предмету и в воспитательной работе	использование проектных, исследовательских, ИКТ, ИОСО и других развивающих образовательных технологий в процессе обучения предмету и в воспитательной работе	Обобщение и представление опыта, открытые мероприятия, публикации.	20	на месяц
Выстраивание образовательного процесса в соответствии с программой надпредметного содержания	проведение предметных недель, внеклассной работы по предмету, экскурсий	Отчет о проведенных мероприятиях, проектах (включая фотографии, отзывы учащихся и другие материалы). При долгосрочных проектах отчет по промежуточным результатам	10	на месяц
	проведение внеклассной работы по предмету на родном языке в 5-11 классах	Постоянно в течение года	4	на квартал
	проведение внеклассной работы по предмету на родном языке в 1-4 классах	Постоянно в течение года	2	на квартал
	разработка и осуществление социальных проектов	Наличие проектов	10	на квартал

Педагогические работники: социальный педагог, педагог-психолог, учитель-логопед, учитель-дефектолог	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
	Сопровождение обучающихся в образовательном процессе	руководство медико-психолого-педагогическим консилиумом (МППК), методическим объединением	работа ПМПК в соответствии с планом	20	на квартал
		проведение мероприятий для родителей обучающихся	проведение одного мероприятия	10 за одно мероприятие	на месяц
		Наличие у одаренного ребенка индивидуальной программы достижений	Отслеживание движения учащегося в соответствии с программой, положительная динамика результативности	2 (за одного учащегося)	на месяц
			Наличие рекомендаций, регулярное консультирование педагогов по работе с одаренными детьми	10	на месяц
		Психолого-педагогическое сопровождение предпрофильной подготовки и профильного обучения, введения ФГОС	Отчет о проведенных мероприятиях	10 за одно мероприятие	на месяц
	Ведение профессиональной документации учреждения	Полнота и соответствие нормативным и регламентирующим документам	своевременность и качество предоставления документов постоянно в течение года	10	на квартал
	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
	Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	за участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	20	на квартал
			призовое место в конкурсе проектов и программ, получение гранта	15	на месяц

	обучающихся		презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов	10	на месяц
		Участие в рабочих группах, подтвержденное приказом, по разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью одаренных учащихся	Опубликованная статья, (иная принятая форма представления) на форумах специалистов, в том числе, в сети Интернет	10 (за единицу)	на квартал
		Адаптация вновь поступивших обучающихся, благоприятный психологический климат	уменьшение числа конфликтных ситуаций среди обучающихся, анкетирование классных руководителей, родителей и учащихся	30	на месяц
	Сотрудничество со сторонними организациями	Взаимодействие по воспитательной работе	Социализация личности учащихся	12	на квартал
	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения обучающихся	Организация работы службы психолого-педагогического сопровождения обучающихся	Отрицательная динамика возникновения конфликтов в течение учебного года. Анкетирование классных руководителей, родителей и учащихся.	10	на квартал
		Проведение курсов и тренингов: для одаренных детей и их педагогов;	Одно еженедельно проводимое занятие	10 (за одно еженедельное занятие)	на месяц
Педагогические работники: педагог-организатор, воспитатель ГПД	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
	Отсутствие самовольных уходов воспитанников	Отсутствие поданных заявлений в органы внутренних дел по розыску воспитанников	0	10	на месяц

Отсутствие правонарушений, совершенных воспитанниками	Отсутствие воспитанников, состоящих на учете в органах внутренних дел, комиссии по делам несовершеннолетних и защите прав	0	10	на квартал
Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	полнота и соответствие нормативным документам	100%. Аналитическая справка заместителя директора по УВР по проверке документации	10	на квартал
Привитие норм и правил совместного проживания воспитанников (поведения и общения)	Отсутствие случаев нарушения дисциплины	0	20	на месяц
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
Достижения воспитанников	Участие обучающихся в различных конкурсах, соревнованиях, конференциях	Участие обучающихся (% участвующих от числа обучающихся) от 95% до 100% от 75% до 94%; от 50% до 74%	20 10 5	на квартал
		Официально зарегистрированные достижения (в зависимости от значимости мероприятия)	20	на месяц
		Ведение портфолио учащихся, воспитанников	6	на квартал
Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	Отсутствие несчастных случаев, случаев травматизма, конфликтов; выполнение требований	0 устанавливается при отсутствии замечаний надзорных органов	10	на месяц

		СанПиН, организация подвижных игр на перемене	по результатам наблюдений и справки курирующего администратора		
	Эффективность работы по созданию коллектива	Социально- психологический климат в коллективе, способствующий мотивации к обучению, эффективному разрешению конфликтов, адекватной самооценке	Высокие показатели обучения воспитанников, отсутствие конфликтов	12	на квартал
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>					
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса обучающихся	Выстраивание воспитательного процесса в соответствии с программой воспитания коллектива воспитанников	Наличие программы воспитания	29	на квартал
		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	на месяц
Педагогические работники: старшая вожатая	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
	Ведение профессиональной документации, своевременная сдача отчетов, ведение страницы сайта	полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100% (на основании аналитической справки заместителя руководителя по проверке документации) Обновление страницы сайта не реже 1 раза в 2 недели.	5 10	на квартал на месяц
	Создание творческой образовательной среды для работы с одаренными школьниками	Руководство реализацией программ и проектов, исследований	Руководство объединениями учащихся, творческими группами учащихся, научными обществами учащихся, учебно-исследовательскими лабораториями	10 за единицу	на месяц

			Реализация утвержденной программы работы с одаренными детьми, по определению Управляющего совета (иного органа управления учреждением)	5 за единицу	на месяц
Сопровождение одаренных детей в образовательном процессе	Разработка индивидуальной программы достижений ребенка		Контроль реализации программы, положительная динамика результативности ребенка	10 (за одного учащегося)	на квартал
Работа с семьями обучающихся	За специально организованную результативную работу по профилактике правонарушений		Позитивная динамика снижения числа учащихся, состоящих на учете в органах внутренних дел, комиссии по делам несовершеннолетних и защите прав, наркологическом диспансере	10	на квартал
Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями)		обеспечение работы в соответствии с планом	20	на месяц
	Участие в работе курсов, семинаров, совещаний, конференций, экспертных, аттестационных комиссий различного уровня, сборов по основам военной службы.		постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации	10	на месяц
			разовое участие	2	на месяц
Сохранность контингента обучающихся.	Наполняемость групп не ниже 90%		Проверка наполняемости групп. Наполняемость	20	на месяц
Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению здоровья обучающихся	Праздники здоровья, дни здоровья, соревнования, спортивные мероприятия в школе		Наличие мероприятий	10	на месяц

<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
Достижения воспитанников	Участие обучающихся в различных конкурсах, соревнованиях, конференциях	Участие обучающихся (% участвующих от числа обучающихся) от 95% до 100% от 75% до 94%; от 50% до 74%	20 10 5	на квартал
		Официально зарегистрированные достижения (в зависимости от значимости мероприятия)	20	на месяц
Участие курируемых учащихся в муниципальных, краевых, всероссийских, международных соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах	участие в мероприятии муниципального перечня	Документально подтвержденное участие	10 за одно мероприятие	на месяц
	ведение портфолио учащихся	Наличие портфолио	3 за одного учащегося	на квартал
Участие в разработке и реализации проектов, программ, содержания деятельности связанных с работой с одаренными детьми	Разработка и реализация проектов и программ, содержания деятельности	Призовое место в конкурсе проектов и программ: муниципальный уровень краевой уровень федеральный уровень	5 10 20	на квартал
		Опубликованная статья, (иная принятая форма представления) на педагогических форумах, в том числе, в сети Интернет	10 (за единицу)	на месяц
		Участие в муниципальных и краевых мероприятиях для одаренных детей	5 (за одно мероприятие)	на месяц
Организация деятельности детских объединений, организаций	постоянный состав, создание и реализация социальных проектов, программ	Отчет о проведенных мероприятиях, проектах (включая фотографии, отзывы учащихся и другие материалы). При долгосрочных проектах отчет по промежуточным результатам	10 (за каждый)	на месяц

	Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	Отсутствие несчастных случаев и случаев травматизма, конфликтов	0	20	на квартал
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>					
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Внедрение новых технологий форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов	20	на квартал
		Освоение инновационных технологий и применение их на практике в работе с детьми	Использование при проведении на практике интерактивной доски, компьютерных программ	10	на квартал
		Выстраивание образовательного процесса в соответствии с программой воспитания коллектива воспитанников	Наличие программы	30	на квартал
		Выстраивание образовательного процесса с учетом запросов одаренных детей	Участие учащихся в краевых круглогодичных интенсивных школах интеллектуального роста	5 (за одного учащегося)	на месяц
Библиотекарь	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
	Создание системы работы по повышению мотивации обучающихся к чтению	Количество обучающихся и работников учреждения, пользующихся фондом библиотеки	более 80%	30	на квартал
	Совершенствование информационно-библиотечной системы учреждения	Создание программы развития информационно-библиографического пространства учреждения	Наличие программы развития	20	на квартал
	Работа с обучающимися, родителями	Проведение внеклассных мероприятий	Проведение одного мероприятия	10	на месяц

Ведение профессиональной документации, своевременная сдача отчетов, обновление страницы сайта	полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации, проведение подписной кампании	100%  Обновление не реже 1 раза в месяц	10  10	на квартал  в месяц
Руководство проектными и творческими группами, методическими объединениями, кафедрами	руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями)	обеспечение работы в соответствии с планом	10 ( за одну единицу)	на квартал
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
Сохранность библиотечного фонда	количество списываемой литературы библиотечного фонда	менее 20% фонда	8	на квартал
Осуществление текущего информирования коллектива педагогов и обучающихся	проведение уроков информационной культуры	1 раз в четверть	10	на месяц
	проведение дней информирования	ежемесячно	9	на квартал
Подготовка, участие, победы во внутришкольных, городских, краевых мероприятиях	Участие во внутришкольных, городских, краевых, федеральных конкурсах, проектах, конференциях	Подготовка детей к одному мероприятию. Списки участников.	10	на месяц
	Призовое место во внутришкольных, городских, краевых, федеральных конкурсах, проектах, конференциях	Списки победителей, грамоты лауреатов, призеров	10	на месяц
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				

	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	на месяц
Повар	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
	Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзирающих органов	Отсутствие предписаний контролирующих органов	0	68	на квартал
			Устранение предписаний в установленные сроки	24	на квартал
	Создание системы производственного контроля за качеством и безопасностью используемого сырья	Отсутствие замечаний в журналах контроля (Добавили)	0	10	на месяц
	Участие в подготовке школьных мероприятий	Положительные отзывы	Справка курирующего администратора	4	на квартал
	Положительные результаты ревизий, проверок	Отсутствие замечаний	По результатам заключений	6	на квартал
	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
	Снижение уровня заболеваемости обучающихся	Снижение количества заболевших учащихся	Отсутствие вспышек заболеваний	18	на квартал
	Качественное и своевременное ведение документации	Отсутствие замечаний	постоянно	10	на квартал

	Осуществление дополнительных работ	Проведение ремонтных работ; Подготовка документации Применение 1С – программы Проведение генеральных уборок в помещении столовой Сервировка столов в обеденном зале	Справка курирующего администратора  Справка курирующего администратора Справка курирующего администратора  Постоянное участие  Постоянное участие	54  9 20  5  15	на квартал  на квартал на квартал  на квартал  на квартал
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>					
	Качество приготовления пищи, эстетическое оформление блюд	наличие жалоб, отказов детей от приема пищи	0	253	на квартал
	Высокое качество исполняемых отчетов, договоров	Наличие замечаний	0	8	на квартал
<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>					
Младший обслуживающий персонал: гардеробщик; сторож; уборщик служебных помещений; кухонный рабочий, работник по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (2,3 разряда по ТС), кочегар котельной; истопник; водитель	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил по охране труда, правил техники безопасности, правил дорожного движения, пожарной безопасности	Наличие замечаний администрации учреждения, предписаний контролирующих или надзирающих органов, аварий	0	30	на квартал
	Обеспечение сохранности имущества и его учет	Наличие замечаний по утрате и порче имущества	0	3	на квартал
	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
	Осуществление дополнительных работ	-Участие в проведении ремонтных работ в учреждении;  -погрузочно-разгрузочные	Постоянно  Постоянно	49 на 1 ставку 32 на 0,5 ставки  192	на квартал  на квартал

мототранспорта, подсобный рабочий		работы;			
		- участие в проведение генеральных уборок в помещениях школы	Постоянно	192	на квартал
		-дежурство на переменах	Постоянно	34	на квартал
		-освоение и использование технических средств наблюдения за зданием	Постоянно	14	на квартал
		-обеспечение пропускного режима	Постоянно: На 1 ставку На 0,5 ставки	177 92	на квартал на квартал
		-своевременная сдача отчетов, подготовка документации	Постоянно	10	на месяц
		- долбление и просеивание угля	Постоянно	159	на квартал
		- уход за комнатными растениями	Постоянно	3	на квартал
		-участие в проведение генеральных уборок школы	Постоянно	7	на квартал
		- благоустройство территории школы	Своевременная уборка территории школы от мусора, снега в течение года	159	на квартал
		Своевременная уборка территории школы от мусора, снега в выходные и праздничные дни	3	на квартал	
	Участие в мероприятиях учреждения	Участие в подготовке мероприятий	Постоянно	10	на месяц

	Инициатива и творческий подход к организации	Наличие предложений администрации заведения по рациональному использованию имущества и материалов	1 предложение	10	на месяц
	Качественное содержание выделенных инвентарных помещений	Наличие замечаний	0	50	на квартал
	Предупреждение и выполнение действий по ликвидации аварий	наличие	Выполнение работ	9	на квартал
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>					
	Ресурсосбережение при выполнении работ	Осуществление рационального расходования материалов	Экономия материальных средств	44	на квартал
		Осуществление рационального расходования электроэнергии	Отсутствие превышения лимитов	10	на месяц
	Высокий уровень подготовки учреждения к новому учебному году	Наличие замечаний со стороны комиссии по приемке	0	20	на квартал
	Качественное содержание выделенного транспортного средства	Содержание снегохода в исправном состоянии	Отсутствие замечаний	192	на квартал
	Благоустройство территории, учреждения	Наличие спортивных и игровых площадок, зон отдыха	Содержание в порядке	10	на месяц
		Очистка ледового покрытия	Отсутствие травм	14	на квартал
Административно-вспомогательный персонал: завхоз, делопроизводитель, лаборант	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
	Обеспечение сохранности имущества и его учет	Замечания по трате и порче имущества	0	20	на квартал

	Ведение документации учреждения, сайта	Полнота и соответствие нормативным и регламентирующим работу актам	отсутствие замечаний администрации учреждения, контролирующих или надзирающих органов	26	на квартал
	Своевременная подготовка локальных нормативных актов учреждения, финансово-экономических документов	Полнота и соответствие нормативным и регламентирующим работу актам,	100% соответствие нормам действующего законодательства	30	на месяц
	Своевременное обеспечение образовательного процесса информационно-методическими материалами, учебно-методическими пособиями	Постоянный мониторинг информационно-методических материалов и обеспечение ими согласно образовательным программам	Отсутствие замечаний	10	на месяц
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности	Обеспечение учебных кабинетов, бытовых, хозяйственных и других помещений оборудованием и инвентарем, отвечающим требованиям правил и норм безопасности жизнедеятельности, стандартам безопасности труда	100%	30	на квартал
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>					
	Осуществление консультаций для учащихся и работников учреждения	Наличие конфликтов в учреждении	0	30	на квартал

Техническое и программное обеспечение и использование в работе учреждения	функционирование локальной сети, электронной почты учреждения, использование программного обеспечения	Стабильно	30	на месяц
Оперативность	выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества	Постоянно	20	на квартал
	Своевременное обеспечение сезонной подготовки обслуживаемого здания, сооружений, оборудования и механизмов	Выполнение работ ранее установленного срока без снижения качества	20	на квартал
Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	Своевременно, качественно	20	на месяц
	Выполнение обязанностей курьера	Постоянно	20	на квартал
Участие в подготовке школьных мероприятий	Положительные отзывы	Справка курирующего администратора	10	На месяц
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
Создание и соблюдение в учреждении единых требований к оформлению документов, системы документооборота	Наличие регламентов по созданию внутренних документов	соблюдение регламентов	30	на квартал
Высокое качество исполняемых отчетов, договоров	Наличие замечаний	0	5	на квартал

	Ресурсосбережение при выполнении работ	Осуществление рационального расходования материалов	Экономия материальных средств	10	на месяц
		Осуществление рационального расходования электроэнергии	Отсутствие превышения лимитов	5	на квартал
		Бесперебойная, безаварийная работа систем жизнеобеспечения	Отсутствие замечаний бесперебойной и аварийной работы	20	на квартал
		Качественное и своевременное проведение инвентаризации школьного имущества	Отсутствие недостачи и неустановленного оборудования	20	на квартал
		Укомплектованность ставок обслуживающего персонала	100%	18	на квартал
	Инициатива и творческий подход к работе	Участие в мероприятиях разного уровня, в том числе обмен опытом	1 мероприятие	10	на месяц
Педагогические работники (учитель (начальное общее образование))	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
	Успешность учебной работы	Качество обученности по итогам оценочного периода, согласно локальным нормативным актам	Свыше 70% 60% - 70%	10 5	на квартал
	Ведение профессиональной и школьной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	Полнота и соответствие нормативным документам, своевременность предоставления документов	своевременность и качество предоставления документов постоянно в течение года	10	на квартал
	Результативность, стабильность и рост качества обучения,	Динамика качества обученности учащихся	Повышение качества обученности (по итогам не менее двух оценочных периодов)	5	на месяц

	положительная динамика по индивидуальному прогрессу обучающихся		Стабильность (сохранение процента качества обученности по итогам не менее двух оценочных периодов)	10	на квартал
Организация коррекционных действий	Индивидуальное сопровождение учащихся, испытывающих трудности в обучении		Повышение успеваемости учащихся, испытывающих трудности в обучении	5	на месяц
			Стабильность успеваемости учащихся, испытывающих трудности в обучении (сохранение процента качества обученности по итогам не менее двух оценочных периодов)	10	на квартал
Создание коррекционно –развивающей образовательной среды для работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья	Разработка и реализация индивидуальной программы обучения детей с ограниченными возможностями здоровья		Реализация индивидуальных программ обучения интегрированных детей	12	на квартал
	Сопровождение детей с ограниченными возможностями здоровья		Выполнение рекомендаций психолого-медико-педагогического консилиума в организации образовательного процесса	10	на месяц
	Включенность в общешкольные и внешкольные мероприятия		Количество детей с ограниченными возможностями здоровья, включенных в общешкольные мероприятия	5 за каждого обучающегося	на месяц
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	на месяц
	Наличие победителей , призеров, финалистов, дипломатов		Внутри учреждения	2	на месяц
			муниципальные	5	на квартал
			региональные	10	на квартал
		Федеральные	15	на квартал	
Руководство и организация проектных и творческих групп (организация детей для успешного участия в	Реализация проекта или его представление		Класс (группа)	2	на месяц
			Внутри учреждения	4	на месяц
			муниципальные	6	на квартал
			региональные	8	на квартал
		Федеральные	10	на квартал	

различных творческих группах и проектах)	Участие в конкурсе проектов	Внутри учреждения	2	на месяц
		муниципальные	4	на квартал
		региональные	6	на квартал
		Федеральные	8	на квартал
	Наличие проектных групп или творческих групп (наличие подтверждающих документов) (количество участников проектных и творческих групп – не менее 80% от общего числа обучающихся)	Внутри учреждения	2	на месяц
		муниципальные	4	на квартал
		региональные	6	на квартал
		Федеральные	8	на квартал
Организация и руководство исследовательской деятельностью обучающихся (участие обучающихся в конференциях)	Представление результатов обучающихся на конференциях, семинарах, форумах и т.д. (обязательное наличие подтверждающих документов об участии)	Учреждение: Дистанционное	1	на месяц
		Очное	2	
		Муниципальные: Дистанционное	2	на месяц
		Очное	4	
	Региональные: Дистанционное	3	на месяц	
		Очное	6	
	Федеральные: Дистанционное	4	на месяц	
		Очное	8	
Наличие призеров и победителей	Учреждение: Дистанционное	1	на квартал	
	Очное	2		
	Муниципальные: Дистанционное	2	на квартал	
	Очное	4		
Региональные: Дистанционное	3	на квартал		
	Очное	6		
Федеральные: Дистанционное	8	на квартал		

			Очное	12	
Работа с семьями обучающихся	Проведение мероприятий для родителей, семей обучающихся (для классных руководителей)	Каждое мероприятие		2	на месяц
	Своевременное информирование руководителя о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в их отношении	Постоянно и в течении года		10	на квартал
	За специально организованную результативную работу по профилактике правонарушений (для классных руководителей), за организацию семейных клубов, участие в проектной деятельности	Позитивная динамика снижения числа учащихся, состоящих на учете в органах внутренних дел, комиссии по делам несовершеннолетних и защите прав, наркологическом диспансере. Результаты работы семейных клубов и участие в школьных проектных неделях.		5	на квартал
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>					
Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами)	Обеспечение результативности работы в соответствии с планом проектных команд, творческих групп		20	на квартал
	Участие в работе психолого-медико-педагогического консилиума учреждения	Постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации		20	на квартал

Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	Отсутствие несчастных случаев и случаев травматизма, конфликтов	0	11	на квартал
Подготовка и проведение школьного уровня «Всероссийской олимпиады школьников»	Изготовление пакета олимпиадных заданий	Обеспеченность класса пакетом олимпиадных заданий по предмету	5	на месяц
Организация проведения Государственной итоговой аттестации	Выполнение функций организатора в аудиториях ППЭ, организатора вне аудитории ППЭ при проведении ГИА в 9 классах (в форме ОГЭ и (или) ГИА в 11 классах (в форме ЕГЭ)	Задание выполнено в полном объеме	3 балла за 1 час	За месяц
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
Высокий уровень педагогического мастерства при образовательного процесса	Включение современного оборудования в образовательный процесс	Использование при проведении занятий интерактивной доски, Компьютерных программ Современного цифрового лабораторного оборудования	32 7 10	на квартал
Предъявление опыта организации образовательного процесса за пределами учреждения	Участие в конкурсах профессионального мастерства ( в том числе дистанционных)	Призер: Муниципальный Региональный Федеральный	2 4 6	на квартал
		Победитель: Муниципальный Региональный Федеральный	6 8 10	на квартал
Обобщение или тиражирование педагогического опыта	Наличие публикаций и изданий	Внутри учреждения	2	на квартал
		Муниципальный	6	на квартал
		Региональный	8	на квартал
		Федеральный	10	на квартал
	Проведение мастер-классов (в том числе открытых)	Внутри учреждения Муниципальный	5 10	на месяц на месяц

		уроков)	Региональный	12	на месяц
			Федеральный	15	на месяц
		Наставничество молодых педагогов	Методическое сопровождение молодого специалиста	2	на месяц
		Выстраивание образовательного процесса в соответствии с требованиями ФГОС НОО и метапредметного содержания	Разработка и апробация программ, учебных предметов и внеурочной деятельности	10	на квартал
		Участие в разработке и реализации проектов, программ, методических и диагностических материалов, связанных с образовательной деятельностью	Созданный проект, программа, материалы внедрены в образовательную деятельность учреждения	5	на квартал
Организация дистанционного обучения учащихся	Наличие, стабильность состава обучающихся	Подтверждение регистрации обучающихся на сайте учреждения, реализующего программы дистанционного обучения	10	на квартал	
Кураторство сайта, системы электронных журналов, дневников, баз данных	Наличие постоянно функционирующих электронных систем: сайта, электронных дневников, журналов, баз данных	Своевременность обновления, отсутствие замечания со стороны проверяющих органов, заинтересованность лиц (родителей, общественности и др.)	10	на квартал	
Работа по реализации законодательства об образовании	Обследование микроучастка на предмет выявления учащихся, подлежащих обучению	Своевременность представления отчетных документов (акты обследования и другие)	6	на квартал	

**РАЗМЕР ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ ЗАМЕСТИТЕЛЮ ДИРЕКТОРА  
ТМКОУ «НОВОРЫБИНСКАЯ СРЕДНЯЯ ШКОЛА»**

	Виды персональных выплат	Размер выплат к окладу (должностному окладу)
1	при наличии высшей квалификационной категории	20%
	при наличии высшей квалификационной категории	15%
	при наличии высшей квалификационной категории	10%
2	Сложность, напряженность и особый режим работы; Наличие филиалов: До 3-х	30%
	Свыше 3-х	60%
3	Опыт работы в занимаемой должности: <*>	
	От 1 года до 5 лет	5%
	От 5 лет до 10 лет	15%
	Свыше 10 лет	25%
4	Работа в сельской местности	25%
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 краевыми государственными учреждениями образования	20%

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

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

Должность	Критерии оценки результативности и качества деятельности организации	Условия		Предельный размер выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы	
		наименование	индикатор		
Руководитель учреждения, заместитель руководителя	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
	Обеспечение стабильного функционирования учреждения	Обеспечение безопасных и комфортных условий для организации образовательного процесса и проживания обучающихся в учреждении	Своевременное исполнение предписаний надзорных органов в рамках своих компетенций	95%	15%
			Отсутствие травм, несчастных случаев		5%
			Отсутствие травм, несчастных случаев у обучающихся		2%
			Отсутствие травм, несчастных случаев у работников		3%
			Создание условий для получения качественного общего и дополнительного образования детьми с ограниченными возможностями здоровья и детьми-инвалидами		10%
		Своевременное и качественное предоставление финансовой отчетности	Своевременное и качественное предоставление бухгалтерской отчетности		10%
			Своевременное и качественное предоставление экономической отчетности		10%
		Выполнение требований законодательства о контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения нужд учреждения	Отсутствие замечаний по ведению работы в личном кабинете Единой Информационной Системе ( <a href="https://zakupki.gov.ru">https://zakupki.gov.ru</a> )		10%
		Обеспечение сохранности имущества и улучшение	Обеспечение сохранности имущества в соответствии с нормативными сроками эксплуатации - 100%		5%

		материально-технической базы	Соответствие информационно-образовательной среды учреждения требованиям ФГОС	5%
		Информационная обеспеченность образовательного процесса	Соответствие сайта учреждения требованиям законодательства	5%
			Наличие автоматизированных программ управления (расписание уроков, электронный журнал и т.д.)	5%
		Развитие кадрового потенциала учреждения	Создание условий для организации профессионального развития педагогических кадров: - включенность в работу по НОК (независимой оценке компетентности педагогов) - наличие ИПМ (индивидуальных профессиональных маршрутов педагогов)	10% 5% 5%
			Обучение педагогических работников в дистанционных курсах повышения квалификации (все заявленные педагоги своевременно приступили к обучению, выполнили задания в срок, получили удостоверение)	10%
			Организация работы по поддержке молодых специалистов, в возрасте до 35 лет в первые три года профессиональной деятельности (наставничество)	5%
			<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>	
	Обеспечение развития учреждения	Организация участия организаций, педагогов, обучающихся во всероссийских, региональных, муниципальных конкурсах, мероприятиях (очных) 35%	победы организации или руководителя в конкурсах образовательных организаций (1 конкурс): муниципальный региональный всероссийский	(не более 10%) 2% 3% 5%
			Участие педагогических работников в очных профессиональных конкурсах – - на муниципальном уровне – - на региональном уровне	2% 3%
			Наличие победителей (лауреатов) среди педагогических работников в очных профессиональных конкурсах – - на муниципальном уровне – - на региональном уровне	3% 7%

		1 победа либо призерства обучающихся в состязательных мероприятиях любой направленности (очные): - региональный - всероссийский - международный	(не более 10%)  2% 3% 5%	
	Развитие олимпиадного и исследовательского движения 5%	Доля детей 5-11 классов, вовлеченных в школьный этап всероссийской олимпиады школьников не менее 85%	2%	
		Охват детей 2-11 классов исследовательской деятельностью не менее 45%	3%	
	Деятельность по обобщению и распространению эффективного управленческого и педагогического опыта на региональном уровне	– Описание управленческой/ образовательной практики для экспертизы	3%	
		Описание управленческой/ образовательной практики по итогам экспертизы вошло в региональный атлас	2%	
	Организация и проведение государственной итоговой аттестации 7%	Отсутствие замечаний к организации и проведению государственной итоговой аттестации (по результатам видеонаблюдения)	2%	
		Организация является базовой для проведения ГИА: с численностью свыше 100 человек с численностью менее 100 человек	5% 3%	
		Средний тестовый балл по учреждению равен или выше среднего показателя по региону	4%	
	Наличие действующего мониторинга развития учреждения 5%	Эффективное функционирование ШСОКО (общего и дополнительного)	3%	
		Удовлетворенность получателей услуг качеством предоставляемых услуг (анкетирование)	2%	
	Наличие особых условий 15%	Организация сетевой формы реализации образовательных программ (наличие договоров и совместных образовательных программ)	5%	
		Наличие центров образования цифрового и гуманитарного профиля «Точка роста»	5%	
	Результаты развития инженерно-технологического образования	Охват детей 1-11 классов инженерно-технологическим обучением не менее 25% (ДОП и ВД)	5%	
	Организация отдыха и оздоровления обучающихся 8%	На территории муниципального района организация является базовой для ЛДП с численностью свыше 100 человек с численностью 50-100 человек с численностью 25-49 человек	8% 6% 5%	
		Организация	Отсутствие правонарушений	5%

	работа с семьями и детьми группы риска и находящимися на учете ПДН и КДН 10%	Охват социально-психологическим тестированием обучающихся (7-11 классы) не менее 95 %	3%		
		Занятость учетных детей дополнительным образованием 100%	2%		
	Организация горячего питания 5%	количество учащихся 5-9 кл., охваченных горячим питанием - 82% и более	3%		
		количество учащихся 10-11 кл., охваченных горячим питанием - 77% и более	2%		
	Результаты профориентационной работы 10%	Вовлеченность детей (6-11 классов) в проект «Билет в будущее»	3%		
		Участие в открытых онлайн-уроках проектов «Проектория», «Уроки настоящего» и иных	3%		
		Реализация индивидуальных образовательных маршрутов профессионального самоопределения школьников 9-11 классов	4%		
	Выявление детей сирот и детей ОБПР 5%	Своевременное выявление детей сирот и детей ОБПР	3%		
		Организация работы с семьями СОП (положительная динамика)	2%		
	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>		<b>40%</b>		
	Результативность деятельности учреждения	Результаты освоения образовательных программ	Оценка образовательных достижений обучающихся	15%	
			Для начальных школ: - доля выпускников начальной школы 100%, прошедших порог освоения программного материала по результатам внешних оценочных процедур (по русскому языку и математике)	15%	
				90-99%	10%
				80-89%	7%
				Для основных школ: - 100% выпускников основной школы, допущенных к государственной итоговой аттестации получили аттестат	15%
90-99%			10%		
80-89%			7%		
Для средних школ: - 100% выпускников средней школы, допущенных к государственной итоговой аттестации получили аттестат			15%		
			90-99%	10%	
			80-89%	7%	
		Создание условий для реализации основных и дополнительных образовательных программ 15%	Доля обучающихся по индивидуальным учебным планам (ИУП): более 25 % 15-25 %	5% 3%	
Использование электронного обучения и дистанционных технологий в реализации образовательных программ			5%		
Внедрение современных цифровых технологий в процесс реализации основных общеобразовательных программ			5%		
<b>Эффективность управления коллективом</b>		<b>10%</b>			

		Отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций 5%	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников учреждения	2%
			Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей)	3%
		Отсутствие нарушений трудового законодательства Российской Федерации	0	5%

Приложение N 8  
к **положению** об оплате труда  
работников ТМК ОУ  
«Новорыбинская средняя школа»

**Размер выплат  
по итогам работы руководителем учреждений, их заместителям.**

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке
	наименование	индикатор	
Проведение ремонтных работ	Текущий ремонт Капитальный ремонт Частичный капитальный ремонт	выполнен в срок, качественно, в полном объеме	25% 50% 25%
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	Учреждение принято	без замечаний с замечаниями, устранение которых не зависит от руководителя	50% 25%
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	реализация проектов федеральных региональных муниципальных х внутри организации	70% 60% 40% 20%
Трансляция опыта деятельности организации	Трансляция опыта деятельности организации	на уровне: региональном муниципально м	10% 5%
Организация и участие в проведении важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	межрегиональные, региональные, муниципальные, внутри организации	60% 70% 50% 30%
	Участие в важных работах, мероприятиях	международные, федеральные, межрегиональные, региональные, муниципальные	40% 35% 25% 20%
Организация занятости обучающихся формами отдыха в каникулярное время	Организована занятость обучающихся в каникулярное время	выполнение квот: на 100% на 80-100%	5% 3%