|  |  |
| --- | --- |
| Согласовано | Утверждаю: |
| Председатель ППО МКОУ «Шиверская школа»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Г.Ф. Васильева«\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2022г. | Директор МКОУ «Шиверская школа»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Е.В. Миннеханова «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_2022 г.  |

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ**

**МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЁННОГО БЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ**

**«ШИВЕРСКАЯ ШКОЛА**

п. Шиверский

Богучанский район

Красноярский край

1. **ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**
	1. Положение об оплате труда работников муниципального казённого общеобразовательного учреждения «Шиверская школа», разработано на основании постановления Правительства Красноярского края от 15.12.2009 № 648-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края», приказа министерства образования и науки Красноярского края от 15.12.2009 № 987 «Об утверждении условий, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам краевых государственных бюджетных и казенных образовательных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края, могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы», приказа министерства образования и науки Красноярского края от 15.12.2009 № 988 "Об утверждении видов, условий, размера и порядка установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края», постановления администрации Богучанского района от 29.12.2021 № 1177-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования Администрации Богучанского района» и регулирует порядок оплаты труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Шиверская школа».

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

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;

- выплаты компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера;

- повышающий коэффициент.

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

1.4. Система оплаты труда устанавливается с учетом:

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

б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

в) государственных гарантий по оплате труда;

г) примерных положений об оплате труда работников учреждений по ведомственной принадлежности с учетом видов экономической деятельности;

д) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

е) мнения представительного органа работников.

1.5. Заработная плата работников учреждения увеличивается (индексируется) с учетом уровня потребительских цен на товары и услуги.

Размеры и сроки индексации устанавливаются Законом Красноярского края о краевом бюджете. (п.9 ст.1 Закон Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 (ред. от 24.12.2020) "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений" )

1. **ОКЛАДЫ (ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ), СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ МКОУ «ШИВЕРСКАЯ ШКОЛА»**
	1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы конкретным работникам устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определенных в локальных нормативных актах. (Закон Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 (ред. от 24.12.2020) "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений")
	2. Минимальные размеры [окладов](#P208) (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения устанавливаются в соответствии с приложением 1 к настоящему положению.
	3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения могут увеличиваться при наличии условий определенных приложением 2 к настоящему положению. (Приказ министерства образования и науки Красноярского края от 15.12.2009 N 987 (ред. от 21.11.2016) "Об утверждении условий, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам краевых государственных бюджетных и казенных образовательных учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края, могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы").
2. **ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ МКОУ «ШИВЕРСКАЯ ШКОЛА»**
	1. Компенсационные выплаты - денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (далее по тексту- ТК РФ) и другими федеральными законами.
	2. Порядок установления выплат компенсационного характера, их виды и размеры определяются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права.
	3. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

-выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются на основании статьи 147 ТК РФ;

-выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями, производятся на основании статьи 148 ТК РФ;

- выплаты при направлении в служебные командировки;

- выплаты при переезде на работу в другую местность;

- выплаты при совмещении работы с получением образования;

- выплаты в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) при увольнении работника;

- выплаты за работу в сельской местности;

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

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основании статьи 153 ТК РФ.

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.

Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается работникам учреждения на основании статьи 149 ТК РФ.

- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными федеральными законами.

[Виды](#P468) и размеры выплат при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются согласно приложению 3 к настоящему положению.

3.4. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников учреждения устанавливаются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями. (п4 ст.3 Закон Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 (ред. от 24.12.2020) "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений")

3.5. Оплата труда лиц, работающих по совместительству внутреннему или внешнему, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором, в соответствии с действующей системой оплаты труда и производится с учетом районного коэффициента и надбавок. (ч. 1 ст.135 ТК РФ, ст. 285 ТК РФ)

При установлении лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, нормированных заданий оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ.

1. **ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ МКОУ «ШИВЕРСКАЯ ШКОЛА»**
	1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников учреждения за качественные результаты труда, а также поощрение за выполненную работу.
	2. Работникам учреждения по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников, могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- персональные выплаты (с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты;

- выплаты по итогам работы

Виды, условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников организации устанавливаются в соответствии с [приложением 4](#P172) к настоящему положению.

При осуществлении выплат, предусмотренных настоящим пунктом, учреждением могут применяться иные критерии оценки результативности и качества труда работников, не предусмотренные приложениями N 4, 9 к настоящему Порядку.

* 1. Виды выплат должны отвечать уставным задачам учреждения.
	2. Установление стимулирующих выплат в учреждении осуществляется на основе коллективного договора, локального нормативного акта учреждения о выплатах стимулирующего характера, утверждаемого работодателем с учетом мнения представительного органа работников в пределах утвержденного фонда оплаты труда.
	3. Руководитель учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления учреждения, в том числе общественных советов учреждения, представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).
	4. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения с учетом критериев оценки результативности и качества труда работника.
	5. Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с приложением 5 к настоящему положению.

Персональная стимулирующая выплата молодым специалистам устанавливается на срок первых пять лет работы с момента окончания учебного заведения.

Право на ежемесячную персональную стимулирующую выплату молодому специалисту, имеют лица в возрасте не старше 35 лет, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с муниципальными образовательными учреждениями, осуществляющими обучения либо продолжающим работу в образовательном учреждении.

 Указанная надбавка предоставляется как по основному месту работы, так и по совместительству.

* 1. Персональные выплаты устанавливаются с учетом квалификационной категории, сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда),обеспечения региональной выплаты.
	2. Персональные выплаты (региональные 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 стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда). (п.2 ст.4 Закон Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений"))
		1. Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, и месячной заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).
		2. Для целей настоящего пункта при расчете региональной выплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника с учетом доплаты до размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (в случае ее осуществления).
		3. Региональная выплата включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.
		4. Размеры заработной платы для расчета региональной выплаты включают в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями. (п.2 ст.4 Закон Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 (ред. от 24.12.2020) "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений")
	3. При выплатах по итогам работы учитываются:
* объем освоения выделенных бюджетных средств;
* объем ввода законченных ремонтом 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.

[Размер](#P5393) выплат по итогам работы работникам учреждения устанавливается в соответствии с приложением 9 к настоящему положению.

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

* 1. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются руководителем учреждения ежемесячно, ежеквартально или на год.
	2. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливается в абсолютном размере, с учетом фактически отработанного времени.
	3. Выплаты стимулирующего характера максимальным размером не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.
	4. При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат) учреждения применяют балльную оценку.

***Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику организации, определяется по формуле:***

***С = С1балла x Бi,*** где:

С - размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику организации в плановом периоде;

С1балла - стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый период;

Бi - количество баллов по результатам оценки труда i-го работника организации, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период.

****где:

Qстим раб. - фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам организации в месяц в плановом периоде;

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

***Qстим раб. = Qзп - Qгар - Qотп***, где:

Qзп - фонд оплаты труда работникам организации, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы с учетом повышающих коэффициентов, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) организации, на месяц в плановом периоде;

Qгар - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете (плану финансово-хозяйственной деятельности) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы учреждения с учетом повышающих коэффициентов, сумм выплат компенсационного характера и персональных выплат стимулирующего характера, определенный согласно штатному расписанию организации, на месяц в плановом периоде);

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

1. **УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ,**

**ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ**

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

5.1.1. Руководителям Учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам, могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

 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](#P2180) выплат по итогам работы руководителю организации, заместителям определяется согласно приложению 4 к настоящему положению.

Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается.

[Размер](#P2102) персональных выплат руководителю учреждения, заместителям определяется согласно приложению 8 к настоящему положению.

5.1.2. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения, их заместителей устанавливаются в соответствии с п.3.3 настоящего положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

* 1. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала возглавляемой им учреждения с учетом отнесения организации к группе по оплате труда руководителей учреждений в соответствии с постановлением администрации Богучанского района Красноярского края от 18.05.2012 №651-п «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений».
		1. Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников муниципальной организации основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя муниципальной организации определяется согласно приложению 11.

Перечень должностей, профессий работников образовательных организаций, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование» утверждается администрацией Богучанского района Красноярского края (постановлением).

Перечень должностей, профессий работников организаций, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Деятельность в области права и бухгалтерского учета» утверждается администрацией Богучанского района Красноярского края (постановлением).

* + 1. Должностные оклады устанавливаются с учетом ведения преподавательской (педагогической) работы в объеме:
* 10 часов в неделю - директорам начальных общеобразовательных учреждений с количеством обучающихся до 50 человек, вечерних (сменных) общеобразовательных учреждений с количеством учащихся до 80 (в городах и поселках - до 100 человек);
* 3 часа в день - заведующим дошкольными образовательными учреждениями с 1 - 2 группами (кроме учреждений, имеющих одну или несколько групп с круглосуточным пребыванием детей).

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

* + 1. Размер должностного оклада увеличивается при наличии квалификационной категории посредством применения к должностному окладу следующих повышающих коэффициентов:

- при высшей квалификационной категории - на 20%;

- при первой квалификационной категории - на 15%.

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

* 1. Группа по оплате труда руководителя учреждения определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу учреждения, а также иных показателей, учитывающих численность работников учреждения, наличие структурных подразделений, техническое обеспечение учреждения и другие факторы, в соответствии с постановлением администрации Богучанского района Красноярского края от 18.05.2012 №651-п «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений».
		1. Руководителю учреждения группа по оплате труда руководителей учреждений устанавливается приказом начальника управления образования администрации Богучанского района, и определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год или плановый период.
	2. Размеры должностных окладов заместителей руководителей устанавливаются руководителем образовательной организации на 10-30 % ниже размеров должностных окладов руководителей этих образовательных организаций без учета увеличения должностного оклада руководителя при наличии квалификационной категории.
	3. Предельное количество должностных окладов руководителей образовательных учреждений, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям образовательных учреждений, составляет 45 должностных окладов руководителей учреждений в год с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями.
		1. Предельный [уровень](#P2235) соотношения среднемесячной заработной платы руководителей организаций, их заместителей формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников организаций (без учета заработной платы руководителей, заместителей руководителей) определяется размером, не превышающем размера, предусмотренного приложением 10.
	4. Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителям учреждений может направляться на стимулирование труда работников учреждений.
	5. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю организации осуществляется ежемесячно с учетом мнения рабочей группы по установлению стимулирующих выплат, образованной при управлении образования администрации Богучанского района (далее - рабочая группа).

Рабочая группа осуществляет свою работу в соответствии с Положением, утвержденным начальником управления образования администрации Богучанского района.

* + 1. Руководитель учреждения не позднее 20 числа текущего месяца представляет в рабочую группу аналитическую информацию о показателях деятельности организации за месяц (период аналитической информации начинается с 20 числа предыдущего месяца и заканчивается 19 числом текущего месяца), являющуюся основанием для установления выплат стимулирующего характера руководителю организации.
		2. Руководитель учреждения имеет право присутствовать на заседании рабочей группы и давать необходимые пояснения.
		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.
		4. С учетом мнения рабочей группы управление образования администрации Богучанского района издает приказ об установлении стимулирующих выплат.
	1. [Виды](#P565) выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности организаций для руководителей Учреждений, их заместителей определяются согласно приложению 4 к настоящему положению.
		1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат раздельно.

Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, руководителям организаций и их заместителям устанавливаются в процентах от должностного оклада.

* + 1. Заместителям руководителя размеры стимулирующих выплат устанавливаются приказом руководителя учреждения.
	1. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителю учреждения их заместителей размещается в информационно-телекоммуникационной сети Интернет на официальном сайте органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя организаций.

Порядок размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителю организации и их заместителей и представления указанными лицами данной информации устанавливается администрацией Богучанского района.

1. **ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА**
	1. Руководителю учреждения, их заместителям, работникам организаций в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

Единовременная материальная помощь работникам учреждения оказывается на основании приказа руководителя учреждения в связи с бракосочетанием, с рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

Единовременная материальная помощь руководителям образовательных учреждений оказывается на основании приказа начальника управления образования администрации Богучанского района.

Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному абзацем 2 пункта 6.2.

Размер единовременной материальной помощи руководителю учреждения не может превышать пяти тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному абзацем 2 пункта 6.2.

* 1. Выплата единовременной материальной помощи производится с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение 1 к положению об оплате труда работников Муниципального казённого общеобразовательного учреждения «Шиверская школа»  |

 **1. МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ),**

**СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ МКОУ «ШИВЕРСКАЯ ШКОЛА»**

***1. Профессиональная квалификационная группа должностей***

***работников образования***

| Квалификационные уровни | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня |
|  | 3334 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня |
| 1 квалификационный уровень |  |  3511 [<\*>](file:///D%3A%5Cusers%5Cuserruo%5CDesktop%5C%D0%95%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B0%5C%D0%9F%D0%9E%D0%A1%D0%A2%D0%90%D0%9D%D0%9E%D0%92%D0%9B%D0%95%D0%9D%D0%98%D0%AF%5C%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B0%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0%5C1030-%D0%BF%5C%D0%B8%D0%B7%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8F%20%D0%BE%D1%82%2001.10.2020%5C%D0%B8%D0%B7%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8F%20%D0%B2%20%D0%BF%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BE%D0%B1%20%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B5%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0%20%D0%BE%D1%82%20%2001.10.2020.docx#P91) |
| 2 квалификационный уровень |  | 3896 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников |
| 1 квалификационный уровень | при наличии среднего профессионального образования | **5760** |
| при наличии высшего профессионального образования | 6556  |
| 2 квалификационный уровень | при наличии среднего профессионального образования | 6029 |
|  | при наличии высшего профессионального образования | 6866 |
| 3 квалификационный уровень | при наличии среднего профессионального образования | **6603** |
| при наличии высшего профессионального образования | **7521** |
| 4 квалификационный уровень | при наличии среднего профессионального образования | 7226 |
| при наличии высшего профессионального образования | 8234 |

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

<\*> Для должности «младший воспитатель» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 3964 руб., для должности «дежурный по режиму» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 5381 руб.

***2. Профессиональная квалификационная группа***

***«Общеотраслевые должности служащих»***

| Квалификационные уровни | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» |
| 1 квалификационный уровень | **3511** |
| 2 квалификационный уровень | 3704 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» |
| 1 квалификационный уровень | 3896 |
| 2 квалификационный уровень | 4282 |
| 3 квалификационный уровень | 4704 |
| 4 квалификационный уровень | 5937 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» |
| 1 квалификационный уровень | **4282** |
| 2 квалификационный уровень | 4704 |
| 3 квалификационный уровень | 5164 |
| 4 квалификационный уровень | 6208 |

***3. Профессиональные квалификационные группы***

***общеотраслевых профессий рабочих***

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» |
| 1 квалификационный уровень | **3016** |
| 2 квалификационный уровень | 3161 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» |
| 1 квалификационный уровень | **3511** |
| 2 квалификационный уровень | 4282 |
| 3 квалификационный уровень | 4704 |
| 4 квалификационный уровень | 5667 |

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение 2 к положению об оплате труда работников Муниципального казённого общеобразовательного учреждения «Шиверская школа» |

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

1. Условия установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам МКОУ «Шиверская школа», выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (далее - условия) применяются для установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

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

2. ***Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной*** платы определяется по формуле: ***О = Оmin + Оmin x K/100,*** где:

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

Оmin - минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, установленный в соответствии с приложением 1 к настоящему примерному положению;

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](#Par16) настоящих условий, применяемым для установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами организации с учетом мнения представительного органа работников, в пределах фонда оплаты труда организации, на период времени выполнения работы, являющейся основанием для установления повышающего коэффициента.

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

Таблица 1

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

***5.1. Расчет повышающего коэффициента производится по формуле: К = К1 + К2, где:***

К1 - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с [пунктом 1](#Par16) таблицы;

К2 - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с [пунктом 2](#Par16) таблицы.

5.2. Расчет повышающего коэффициента (К2) осуществляется следующим образом:

-если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат < 15%, то К2 = 0%,

-если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат > 15%, то коэффициент рассчитывается по формуле***: К2 = Q1 / Qокл x 100%,***  где:

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

Q1 - фонд оплаты труда педагогических работников, рассчитанный для установления повышающих коэффициентов; Расчитывается по следующей формуле: ***Q1 = Q - Q2 - Qстим - Qотп,***  где:

Q - общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

Q2 - фонд оплаты труда педагогических работников, состоящий из установленных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного характера, персональных выплат, суммы повышений окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за наличие квалификационной категории;

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

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

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

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение 3 к положению об оплате труда работников Муниципального казённого общеобразовательного учреждения «Шиверская школа» |
|  |  |

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Виды компенсационных выплат | Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы [<\*>](#Par75) |
|  | за работу в образовательных учреждениях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (отделениях, классах, группах) (кроме медицинских работников) [<\*\*>](#Par76) | 20 |
|  | руководителям учреждений, имеющих отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченным возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении; | 15 |
|  | педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому обучающихся, осваивающих основные общеобразовательные программы и нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные учреждения (при наличии соответствующего медицинского заключения), за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях | 20 |
|  | водителям легковых автомобилей за ненормированный рабочий день | 25 |
|  | за ненормированный рабочий день (за исключением водителей легковых автомобилей) | 15 |
|  | выплата за работу в сельской местности | 25 |

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

<\*> Без учета повышающих коэффициентов.

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

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение 4 к положению об оплате труда работников Муниципального казённого общеобразовательного учреждения «Шиверская школа» |

**ВИДЫ, УСЛОВИЯ, РАЗМЕР И ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА,**

**В ТОМ ЧИСЛЕ КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА РАБОТНИКОВ**

**МКОУ «ШИВЕРСКАЯ ШКОЛА»**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Должности | Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения | Условия | Предельное количество баллов [<\*>](#P4152) |
| наименование | индикатор |
| ***Педагогические работники: учитель (за исключением начального общего образования)*** | ***Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач*** |
| Организация проектной и исследовательской деятельности воспитанников | Участие воспитанников в конференциях разного уровня | Представление результатов на конференциях разного уровня | 5 |
| Наличие победителей и призеров | 15 |
| Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса | Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями) | Обеспечение работы в соответствии с планом | 20 |
| Участие в работе аттестационной комиссии, экспертной комиссии, психолого- педагогическом консилиуме учреждения, наставническая работа | Постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации | 10 |
| Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы) | Полнота и соответствие нормативным документам | 100% | 10 |
| ***Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы*** |
| Стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу учащихся | Участие школьников в мероприятиях различного уровня | % участвующих от общего числа обучающихся | 20 |
| Качество успеваемости (по результатам итоговых контрольных работ, контрольных срезов, ГИА-9, ЕГЭ) |  | 30 |
| Участие обучающихся в конкурсах, олимпиадах различного уровня | Количество участников конкурсов - не менее 70% (от общего числа обучающихся) | 20 |
| Количество участников олимпиад - не менее 50% (от общего числа обучающихся | 20 |
| Наличие призеров и победителей | 20 |
| Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью | Разработка и реализация проектов и программ | Призовое место в конкурсе проектов и программ | 20 |
| Презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов | 10 |
| Учет численности учеников в классе | Превышение численности обучающихся в классе над нормативной численностью обучающихся в классе | Численность человек | 5 за 1 обучающегося |
| ***Выплаты за качество выполняемых работ*** |
| Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса | Освоение информационных технологий и применение их в практике работы с детьми | Использование при организации занятий интерактивной доски, компьютерных программ по созданию презентаций и публикаций | 20 |
| Выстраивание образовательного процесса в соответствии с программой надпредметного содержания | Наличие программы | 20 |
| Создание коррекционно-развивающей образовательной среды для работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья | Разработка и реализация индивидуальной программы обучения детей с ограниченными возможностями здоровья | Реализация индивидуальных программ обучения интегрированных детей | 10 |
| Сопровождение детей с ограниченными возможностями здоровья | Выполнение рекомендаций психолого- педагогического консилиума в организации образовательного процесса | 10 |
| Включенность в общешкольные и внешкольные мероприятия | Количество детей с ограниченными возможностями здоровья, включенных в общешкольные мероприятия | 5 за каждого обучающегося |
| ***Педагогические работники: педагог-психолог, социальный педагог*** | ***Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач*** |
| Сопровождение воспитанников в образовательном процессе | Руководство психолого- педагогическим консилиумом (ППк) | Работа ППк в соответствии с планом | 20 |
| Проведение мероприятий для родителей воспитанников | Проведение одного мероприятия | 10 |
| ***Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы*** |
| Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению воспитанников | Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью | За участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью | 30 |
| Призовое место в конкурсе проектов и программ, получение гранта | 20 |
| Презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов | 20 |
| Адаптация вновь поступивших воспитанников, благоприятный психологический климат | Уменьшение числа конфликтных ситуаций среди обучающихся, воспитанников | 30 |
| ***Выплаты за качество выполняемых работ*** |
| Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения воспитанников | Организация работы службы психолого-педагогического сопровождения воспитанников | Отрицательная динамика возникновения конфликтов в течение учебного года | 30 |
| ***Педагогические работники: воспитатель*** | ***Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач*** |
| Отсутствие самовольных уходов воспитанников | Отсутствие поданных заявлений в органы внутренних дел по розыску воспитанников | 0 | 20 |
| Отсутствие правонарушений, совершенных воспитанниками | Отсутствие воспитанников, состоящих на учете в органах внутренних дел, комиссии по делам несовершеннолетних и защите прав | 0 | 20 |
| Привитие норм и правил совместного проживания воспитанников (поведения и общения) | Отсутствие случаев нарушения дисциплины | 0 | 20 |
| ***Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы*** |
| Достижения воспитанников | Участие в краевых, всероссийских, международных соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах | Процент участвующих от общего числа обучающихся | 30 |
| Ведение портфолио воспитанников | 30 |
| Призовое место | 20 |
| Организацию здоровьесберегающей воспитывающей среды | Отсутствие травм, несчастных случаев, вредных привычек у воспитанников | 0 | 20 |
| 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 | 20 |
|  | ***Выплаты за качество выполняемых работ*** |
| Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса | Выстраивание воспитательного процесса в соответствии с программой воспитания коллектива воспитанников | Наличие программы воспитания | 30 |
| 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 |
| ***Педагог дополнительного образования, педагог-организатор*** | ***Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач*** |
| Руководство проектными и творческими группами, методическими объединениями, кафедрами | Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями) | Обеспечение работы в соответствии с планом | 20 |
| Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы) | Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам | 100% | 20 |
| ***Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы*** |
| Достижения воспитанников | Участие в соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах различного уровня | % участвующих от общего числа обучающихся | 20 |
| Призовое место | 20 |
| Организация деятельности детских объединений, организаций | Постоянный состав, создание и реализация социальных проектов, программ | За каждый проект, программу | 20 |
| ***Выплаты за качество выполняемых работ*** |
| Высокий уровень педагогического мастерства при организации 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 |
| ***Библиотекарь*** | ***Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности******и ответственности при выполнении поставленных задач*** |
| Создание системы работы по повышению мотивации воспитанников к чтению | Количество воспитанников и работников учреждения, пользующихся фондом библиотеки | 80% | 30 |
| Совершенствование информационно-библиотечной системы учреждения | Создание программы развития информационно-библиографического пространства учреждения | Наличие программы развития | 20 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы |
| Сохранность библиотечного фонда учреждения | Количество списываемой литературы библиотечного фонда | Менее 20% фонда | 30 |
| Осуществление текущего информирования коллектива педагогов и воспитанников | Проведение уроков информационной культуры | 1 раз в четверть | 20 |
| Проведение дней информирования | 1 раз в четверть | 20 |
| ***Выплаты за качество выполняемых работ*** |
| Высокий уровень профессионального мастерства | Систематическая работа по повышению педагогического мастерства (курсы повышения квалификации, семинары, самообразование), использование полученного опыта в своей повседневной деятельности | Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов | 20 |
| ***Секретарь*** | ***Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач*** |
| Своевременная подготовка локальных нормативных актов учреждения, финансово-экономических документов | Соответствие нормам действующего законодательства | 100% | 30 |
| Ведение документации учреждения | Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации | 100% | 30 |
| Обработка и предоставление информации | Наличие замечаний | 0 | 10 |
| Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации | Ведение баз автоматизированного сбора информации | Отсутствие замечаний по ведению баз автоматизированного сбора информации (1 база) | 50 |
| с помощью информационных компьютерных технологий (КИАСУО) |
| Соблюдение законодательства | Штрафы, взыскания, замечания | 0 | 60 |
| ***Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы*** |
| Осуществление юридических консультаций для воспитанников и работников учреждения | Отсутствие конфликтов в учреждении | 0 | 30 |
| Оперативность | Выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества | Постоянно | 30 |
| Осуществление дополнительных работ | Наличие дополнительных работ | Постоянно | 20 |
| ***Выплаты за качество выполняемых работ*** |
| Создание в учреждении единых требований к оформлению документов, системы документооборота | Наличие регламентов по созданию внутренних документов | Соблюдение регламентов | 30 |
| Работа с входящей корреспонденцией | Подготовка ответов | Своевременно | 30 |
| Качество выполняемых работ | Отсутствие возврата документов на доработку | 0 | 10 |
| ***Шеф-повар, повар*** | ***Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач*** |
| Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзирающих органов | Отсутствие предписаний контролирующих органов | 0 | 40 |
| Устранение предписаний в установленные сроки | 20 |
| ***Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы*** |
| Снижение уровня заболеваемости обучающихся, воспитанников | Снижение количества заболевших воспитанников | Отсутствие вспышек заболеваний | 20 |
| ***Выплаты за качество выполняемых работ*** |
| Качество приготовления пищи, эстетическое оформление блюд | Отсутствие жалоб, отказов детей от приема пищи | 0 | 40 |
| ***Водитель, подсобный рабочий, лаборант, гардеробщик, сторож*** | ***Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач*** |
| Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, правил дорожного движения | Отсутствие замечаний надзорных органов, аварий | 0 | 30 |
| ***Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы*** |
| Участие в мероприятиях учреждения | Проведение праздников для воспитанников | Постоянно | 30 |
| Осуществление дополнительных работ | Погрузочно-разгрузочные работы | Постоянно | 30 |
| ***Выплаты за качество выполняемых работ*** |
| Благоустройство территории учреждения | Зеленая зона, ландшафтный дизайн | Наличие | 30 |
| ***Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности*** | ***Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач*** |
| Организация работы по соблюдения правил техники безопасности жизнедеятельности | Проведение инструктажей с учащимися и работниками школы | Контроль за ведением классной и школьной документации по проведению инструктажей | 20 |
|  | Контроль за безопасностью в образовательном процессе оборудования, приборов, технических средств обучения | Наличие актов осмотра оборудования, приборов, технических средств обучения | 20 |
| Взаимодействие с учреждениями и организациями | Разработка плана гражданской обороны учреждения | Наличие плана | 30 |
|  | Организация занятий по гражданской обороне | Проведение учений 2 раза в год | 20 |
| ***Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы*** |
| Достижения обучающихся, воспитанников | Участие в краевых, всероссийских, международных соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах | Процент участвующих от общего числа обучающихся (воспитанников) не менее 20% | 20 |
| Ведение портфолио обучающихся, воспитанников | 30 |
| Призовое место | 20 |
| ***Учитель-логопед, учитель-дефектолог*** | ***Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач*** |
| Работа в психолого- педагогическом консилиуме учреждения | Участие в работе | Постоянное, без пропусков, участие в одной из комиссий, подготовка отчетной документации | 10 |
| Ведение и организация общественно полезного труда, производительного труда | Организация общественно полезного труда | 6 часов в неделю | 10 |
| 9 часов в неделю | 20 |
| Работа с семьями обучающихся, воспитанников | Проведение мероприятий для родителей, семей обучающихся, воспитанников учреждения | Проведение одного мероприятия | 10 |
| ***Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы*** |
| Подготовка, участие, победы во внутришкольных, районных, краевых мероприятиях | Подготовка, участие, победы во внутришкольных, районных, краевых мероприятиях | Подготовка одного мероприятия | 2 |
| Подготовка детей к участию в одном мероприятии | 2 |
| Участие в одном районном, краевом мероприятии | 5 |
| Призовое место в районном, краевом мероприятии | 10 |
| Эффективная реализация коррекционной направленности образовательного процесса | Качество успеваемости обучающихся | 50 - 65% | 10 |
| 65 - 80% | 20 |
| Формирование социального опыта обучающихся, воспитанников | Процент обучающихся, воспитанников из числа выпускников, продолживших обучение или трудоустроившихся | 50 - 65% | 10 |
| 65 - 80% | 20 |
| Количество обучающихся, воспитанников, состоящих на внутреннем учете учреждения или на учете в группе по делам несовершеннолетних | 0 - 10% | 20 |
| ***Выплаты за качество выполняемых работ*** |
| Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью | Разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ | Наличие лицензированной программы | 30 |
| Призовое место в конкурсе проектов и программ | 15 |
| Издание печатной продукции (статей), отражающей результаты работы | 20 |
| ***Завхоз*** | ***Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач*** |
| 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 |
| Обеспечение сохранности имущества и его учет | Замечания по утрате и порче имущества | 0 | 10 |
| ***Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы*** |
| Оперативность работы | Своевременное обеспечение сезонной подготовки обслуживаемого здания, сооружения, оборудования и механизмов | Выполнение работ ранее установленного срока без снижения качества | 10 |
| Осуществление дополнительных работ | Участие в проведении ремонтных работ в учреждении | Своевременно, качественно | 20 |
| ***Выплаты за качество выполняемых работ*** |
| Ресурсосбережение при выполнении работ | Осуществление рационального расходования материалов | Экономия материальных средств | 20 |
| Осуществление рационального расходования электроэнергии | Отсутствие превышения лимитов | 20 |
| Бесперебойная и безаварийная работа систем жизнеобеспечения | Отсутствие замечаний по бесперебойной и безаварийной работе систем жизнеобеспечения | 20 |
| Качественное и своевременное проведение инвентаризации школьного имущества | Отсутствие недостачи и неустановленного оборудования | 20 |
| Укомплектованность ставок обслуживающего персонала (лаборантов, секретарей, дворников, гардеробщиков, сторожей, уборщиков служебных помещений и рабочих по обслуживанию и текущему ремонту здания, сооружения и оборудования) | 100% | 10 |
| Участие в реализации образовательных проектов | 1 проект | 50 |
| Участие в мероприятиях разного уровня, в том числе обмен опытом | 1 мероприятие | 10 |
| ***Педагогические работники: учитель (начальное общее образование)*** | ***Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач*** |
| Успешность учебной работы | Качество обученности по итогам оценочного периода согласно локальным нормативным актам учреждения | Свыше 70% | 8 |
| 60 - 70% | 5 |
| Результативность, стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу обучающихся | Динамика качества обученности учащихся | Повышение качества обученности (по итогам не менее двух оценочных периодов) | 5 |
| Стабильность (сохранение процента качества обученности по итогам не менее двух оценочных периодов) | 4 |
| Организация коррекционных действий | Индивидуальное сопровождение учащихся, испытывающих трудности в обучении | Повышение успеваемости учащихся, испытывавших трудности в обучении | 5 |
| Сопровождение одаренных детей в образовательном процессе (подготовка к участию в олимпиадах, конкурсах, конференциях, турнирах и т.д.) | Проведение занятий с участниками олимпиад, конкурсов, конференций, турниров и т.д. | Мероприятие | 2 |
| Наличие победителей, призеров, финалистов, дипломантов | Внутри учреждения | 2 |
| Муниципальные | 3 |
| Региональные | 4 |
| Федеральные | 5 |
| Руководство и организация проектных и творческих групп (организация детей для успешного участия в различных творческих группах и проектах) | Реализация проекта или его представление: | Класс (группа) | 2 |
| Внутри учреждения | 4 |
| Муниципальные | 6 |
| Региональные | 8 |
| Федеральные | 10 |
| Участие в конкурсе проектов | Внутри учреждения | 2 |
| Муниципальные | 4 |
| Региональные | 6 |
| Федеральные | 8 |
| Наличие проектных групп или творческих групп (наличие подтверждающих документов) (количество участников проектных и творческих групп - не менее 80% (от общего числа обучающихся) | Внутри учреждения | 2 |
| Муниципальные | 4 |
| Региональные | 6 |
| Федеральные | 8 |
| Организация и руководство исследовательской деятельностью обучающихся (участие обучающихся в конференциях) | Представление результатов обучающихся на конференциях, семинарах, форумах и т.д. (обязательное наличие подтверждающих документов об участии) | Учреждение: дистантное очное | 12 |
| Муниципальные: дистантное очное | 24 |
| Региональные: дистантное очное | 36 |
| Федеральные: дистантное очное | 48 |
| Наличие победителей и призеров: | Внутри учреждения: дистантное очное | 12 |
| Муниципальные: дистантное очное | 24 |
| Региональные: дистантное очное | 36 |
| Федеральные: дистантное очное | 48 |
| ***Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы*** |
| Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса | Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами) | Обеспечение результативности работы в соответствии с планом проектных команд, творческих групп | 5 |
| Участие в работе психолого-педагогического консилиума учреждения | Постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации | 5 |
| Выплаты за качество выполняемых работ |
| Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса | Включение современного оборудования в образовательный процесс | Использование при проведении занятий интерактивной доски, компьютерных программ, современного лабораторного и цифрового оборудования | 2 |
| Предъявление опыта организации образовательного процесса за пределами учреждения | Участие в конкурсах профессионального мастерства (в том числе дистанционных): | Призер: |  |
| муниципальные | 2 |
| региональные | 4 |
| федеральные | 6 |
| Победитель: |  |
| муниципальные | 6 |
| региональные | 8 |
| федеральные | 10 |
| Обобщение и/или тиражирование педагогического опыта | Наличие публикаций в изданиях | Внутри учреждения | 2 |
| Муниципальные | 6 |
| Региональные | 8 |
| Федеральные | 10 |
| Проведение мастер-классов (в том числе открытых уроков) | Внутри учреждения | 2 |
| Муниципальные | 4 |
| Региональные | 6 |
| Федеральные | 10 |
| Наставничество молодых педагогов | Методическое сопровождение молодого специалиста | 2 |
| Выстраивание образовательного процесса в соответствии с требованиями ФГОС НОО и метапредметного содержания | Разработка и апробация программ учебных предметов и внеурочной деятельности | 5 |
| Участие в разработке и реализации проектов, программ, методических, диагностических материалов, связанных с образовательной деятельностью | Созданный проект, программа, материалы внедрены в образовательную деятельность учреждения | 5 |
| Организация дистанционного обучения учащихся | Наличие, стабильность состава обучающихся | Подтверждение регистрации обучающихся на сайте учреждения, реализующего программы дистанционного обучения (за одного обучающегося) | 1 |
| Кураторство сайта, систем электронных журналов, дневников, баз данных | Наличие постоянно функционирующих электронных систем: сайта, электронных дневников, журналов, баз данных | Своевременность обновления, отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов, заинтересованных лиц (родителей, общественности и др.) | 10 |
| Работа по реализации законодательства об образовании | Обследование микроучастка на предмет выявления учащихся, подлежащих обучению | Своевременность представления отчетных документов (акты обследования и др.) | 5 |

<\*> исходя из 100-балльной системы.

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение 5 к положению об оплате труда работников Муниципального казённого общеобразовательного учреждения «Шиверская школа» |

**РАЗМЕР ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТРАБОТНИКАМ**

 **МКОУ «ШИВЕРСКАЯ ШКОЛА»**

(Приказ министерства образования и науки Красноярского края от 15.12.2009 N 988 "Об утверждении видов, условий, размера и порядка установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края")

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Виды и условия персональных выплат | Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы [<\*>](#Par106) |
| 1 | за опыт работы в занимаемой должности [<\*\*>](#Par107) |
| 1.1 | от 1 года до 5 лет: | 5% |
|  | при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" [<\*\*\*>](#Par108) | 15% |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный" [<\*\*\*>](#Par108) | 20% |
| 1.2 | от 5 лет до 10 лет: | 15% |
|  | при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" [<\*\*\*>](#Par108) | 25% |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный" [<\*\*\*>](#Par108) | 30% |
| 1.3 | свыше 10 лет: | 25% |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" [<\*\*\*>](#Par108) | 35% |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный" [<\*\*\*>](#Par108) | 40% |
| 2 | за сложность, напряженность и особый режим работы |
| 2.1 | проверка письменных работ (пропорционально нагрузке): |  |
| учителям истории, биологии и географии | 5% |
| учителям физики, химии, иностранного языка | 10% |
| учителям математики | 20% |
| учителям русского языка, литературы | 25% |
| учителям начальных классов | 20% |
| 2.2 | за классное руководство, кураторство [<\*\*\*\*>](#Par109) | 2700,0 рубля |
| 2.3 | за заведование элементами инфраструктуры [<\*\*\*\*\*>](#Par113): |  |
| кабинетами, лабораториями | 10% |
| учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами | 20% |
| 2.4 | шеф-поварам за контроль качества поставляемых продуктов при организации питания | 20% |
| 3 | молодым специалистам (специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с краевыми государственными или муниципальными образовательными учреждениями, организациями, осуществляющими обучения либо продолжающим работу в образовательном учреждении).Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения | 20% |
| 4 | ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам краевых государственных общеобразовательных организаций, осуществляющим классное руководство в классе, классе-комплекте, а также педагогическим работникам краевых государственных образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья, осуществляющим классное руководство (кураторство) в учебных группах очной и заочной формы обучения, в которых обучающиеся осваивают указанные образовательные программы [<\*\*\*\*\*\*\*>](#Par119) |
| 4.1 | в одном классе, классе-комплекте либо учебной группе | 5000 рублей |
| 5.2 | в двух и более классах, классах-комплектах либо учебных группах | 10000 рублей |

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

<\*> Без учета повышающих коэффициентов.

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

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

<\*\*\*\*> Вознаграждение выплачивается педагогическим работникам общеобразовательных учреждений, профессиональных образовательных учреждений (далее - образовательные учреждения).

Размер выплаты педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя, куратора определяется исходя из расчета 2700,0 рубля в месяц за выполнение функций классного руководителя, куратора в классе (группе) с наполняемостью не менее 25 человек, за исключением классов (групп), комплектование которых осуществляется в соответствии с Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 10.07.2015 N 26 "Об утверждении СанПиН 2.4.2.3286-15 "Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения и воспитания в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья".

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

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

<\*\*\*\*\*\*> Краевые выплаты воспитателям образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей, устанавливаются на основании приказа руководителя учреждения в виде выплаты стимулирующего характера, входящей в состав заработной платы работника, но не более 718,4 рубля на одного работника (воспитателя).

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

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

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

а) за счет межбюджетных трансфертов, передаваемых краевому бюджету из федерального бюджета на обеспечение выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам;

б) за счет средств краевого бюджета - на выплату районных коэффициентов к заработной плате, действующих на территории Красноярского края, в части, превышающей размер районных коэффициентов, установленных решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти.

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение 6 к положению об оплате труда работников Муниципального казённого общеобразовательного учреждения «Шиверская школа» |

**РАЗМЕР ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ РАБОТНИКАМ**

**МКОУ «ШИВЕРСКАЯ ШКОЛА»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения | Условия | Предельное количество баллов |
| наименование | индикатор |
| Степень освоения выделенных бюджетных средств | % освоения выделенных бюджетных средств | 90% выделенного объема средств 95% выделенного объема средств | 2550 |
| Объем ввода законченных ремонтом объектов | Текущий ремонт Капитальный ремонт | выполнен в срок,в полном объеме | 2550 |
| Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда | Применение нестандартных методов работы | x | 50 |
| Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения | Задание выполнено | в срок, в полном объеме | 50 |
| Достижение высоких результатов в работе за определенный период | Оценка результатов работы | наличие динамики в результатах | 50 |
| Участие в инновационной деятельности | Наличие реализуемых проектов | участие | 50 |
| Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий | Наличие важных работ, мероприятий | участие | 50 |

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение 7 к положению об оплате труда работников Муниципального казённого общеобразовательного учреждения «Шиверская школа» |

**ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, РАЗМЕР И УСЛОВИЯИХ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ,**

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЯ ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ И ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Должность | Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения | Условия | Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, % [<\*>](#P712) |
| наименование | индикатор |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ***Руководитель учреждения*** | ***1.Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач*** |
| Обеспечение стабильного функционирования учреждения | 1.1. обеспечение безопасных и комфортных условий для организации образовательного процесса и проживания обучающихся в учреждении | отсутствие предписаний надзорных органов | 20% |
| отсутствие травм, несчастных случаев, допущенных при несоблюдении мер безопасности сотрудниками учреждения | 15% |
| 1.2. обеспечение сохранности имущества в соответствии с нормативными сроками | - проведение ремонтных работ;- своевременная подготовка учреждения к новому учебному году, зимнему сезону | 5%5% |
| 1.3. Эффективность финансово-экономической деятельности  | Эффективное использование бюджетных средств | 5% |
| 1.4. Организация подвоза учащихся к образовательной организации | осуществление подвоза в соответствии с требованиями | 15% |
|  | 1.4. Информационная открытость организации | -своевременное обновление информации, размещаемой на сайте; | 5% |
| ***2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы*** |
| Обеспечение развития учреждения |  |  |  |
| 2.1. Результативное участие педагогов и руководителей в очных профессиональных конкурсах, грантах, проектах, научно-практических конференциях (наличие призовых мест) | муниципальный уровенькраевой уровеньфедеральный уровень | 5%7%10% |
| 2.2. Обязательное участие образовательной организации в проектах, в том числе в форме онлайн | муниципальный уровенькраевой уровеньфедеральный уровень | 5%10%15% |
|  | 2.3. Осуществление инклюзивного образования с детьми с ограниченными возможностями здоровья в соответствии с адаптированной основной образовательной программой |  | 5% |
| 2.4. Организация и проведение на базе образовательной организации районных семинаров, совещаний, конференций | 1 мероприятие | 10 % |
| 2.5. Наличие клубов, центров, объединений, занимающихся патриотическим воспитанием детей и молодежи, в том числе реализующих на базе ОУ программы ОУ ДОД.  | наличиеотсутствие | 5%0% |
| 2.6.Наличие в ОУ зарегистрированных в АИС «Навигатор» и реализуемых учреждением ДООП по 4 основным направлениям и в рамках деятельности ФСК. | Наличие хотя бы одной программы по направлению | 5% за каждое направление, максимально-25% |
| 2.7. Содействие в реализации в муниципалитете ДООП, обеспечивающих выполнение муниципальных целевых показателей по охвату детей ДО, в том числе с привлечением других учреждений.  | Выполнение муниципальных целевых показателей на уровне ОУ (процент охвата) | 10% |
| 2.8. Наличие ППЭ ГИА на базе образовательной организации | за каждый день экзамена | 5% |
|  | 2.9. сетевое взаимодействие между образовательными организациями (при наличии договоров) | Наличие договоров | 5% |
| ***3.Выплаты за качество выполняемых работ*** |
|  | 3.1.отсутствие выпускников 9,11 классов без аттестатов (по результатам учебного года) | - | 10% |
| Выполнение функций контрактного управляющего | 3.2.. Разработка плана-графика закупок; осуществление подготовки изменений для внесения в план-график. | Размещение в единой информационной системе (ЕИС) плана-графика и внесенных в него изменений. | 7% |
| 3.3. Проверка государственных контрактов, договоров обслуживаемых учреждений; рассмотрение протокол разногласий (при необходимости); размещение проект контракта (контракт) в ЕИС и на электронной площадке; | Договоры заключены в соответствии с действующим законодательством (без замечаний) | 7% |
| 3.4. Ведение претензионных переговоров с поставщиками | Составление претензий по неисполнению контракта | 7% |
|  | 3.5. Привлечение дополнительных внебюджетных средств  |  до 10 тыс. рублейот 10-30 тыс. рублейсвыше 30 тыс. рублей | 5%10%15% |
| Эффективность управления коллективом | 3.6.отсутствие замечаний надзорных органов в части нарушений трудового законодательства | - | 5% |
| 3.7.отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций | - | 5% |
| 3.8.Отсутствие нарушений, выявленных при проведении внутреннего финансового контроля (для образовательных организаций, в которых осуществляется проверка)  | - | 5% |
|  |  |  |
| ***Заместитель руководителя*** | ***1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач*** |
| Обеспечение стабильного функционирования учреждения | создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса, обеспечение стабильной охраны труда и техники безопасности | отсутствие предписаний надзорных органов | 20% |
| разработка и ежеквартальная актуализация планов мероприятий по устранению предписаний надзорных органов | 10 % |
| отсутствие травм, несчастных случаев, допущенных при несоблюдении мер безопасности сотрудниками учреждения | 15% |
|  | наличие локальных нормативных актов учреждения, исходящей документации, отчетной документации | соответствие локальных нормативных актов учреждения нормам действующего законодательства, своевременное и качественное предоставление отчетной документации | 5% |
| отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися | 0 | 5% |
|  | ***2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы*** |
| Обеспечение развития учреждения | 2.1.Результативное участие педагогов в очных профессиональных конкурсах, грантах, проектах, научно-практических конференциях (наличие призовых мест) | муниципальный уровенькраевой уровеньфедеральный уровень | 5%7%10% |
| 2.2. участие образовательной организации в проектах | муниципальный уровенькраевой уровеньфедеральный уровень | 5%7%10% |
| ***3.Выплаты за качество выполняемых работ*** |
| Результативность деятельности учреждения | освоение образовательной программы по результатам четвертных и годовых оценок обучающихся |  Свыше 70%50 – 69 %30- 49% | 10%7%5% |
| реализация проектной и исследовательской деятельности | охват детей, вовлеченных в проектную и исследовательскую деятельность, не менее 25% | 15% |
| доля педагогических работников первой и высшей квалификационной категории | не менее 50% | 20% |
| координация работы по прохождению педагогическими работниками стажировок, курсов повышения квалификации | 100% выполнения плана | 10% |

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

<\*> Без учета повышающих коэффициентов.

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение 8 к положению об оплате труда работников Муниципального казённого общеобразовательного учреждения «Шиверская школа» |

**РАЗМЕР ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ РУКОВОДИТЕЛЮ И ЗАМЕСТИТЕЛЯМ**

**МКОУ «ШИВЕРСКАЯ ШКОЛА»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Виды персональных выплат | Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу) [<\*>](#Par63) |
| 1 | ***сложность, напряженность и особый режим работы:*** |  |
| наличие филиалов: |  |
| до 3 (включительно) | 30% |
| свыше 3 | 60% |
| 2 | опыт работы в занимаемой должности [<\*\*>](#Par64) |  |
| от 1 года до 5 лет [<\*\*\*>](#Par65) | 5% |
| при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения [<\*\*\*>](#Par65) | 15% |
| при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения [<\*\*\*>](#Par65) | 20% |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" [<\*\*\*>](#Par65) | 15% |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" [<\*\*\*>](#Par65) | 20% |
| от 5 года до 10 лет [<\*\*\*>](#Par65) | 15% |
| при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения [<\*\*\*>](#Par65) | 25% |
| при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения [<\*\*\*>](#Par65) | 30% |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" [<\*\*\*>](#Par65) | 25% |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" [<\*\*\*>](#Par65) | 30% |
| свыше 10 лет [<\*\*\*>](#Par65) | 25% |
| при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения [<\*\*\*>](#Par65) | 35% |
| при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения [<\*\*\*>](#Par65) | 40% |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" [<\*\*\*>](#Par65) | 35% |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" [<\*\*\*>](#Par65) | 40% |

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

<\*> Без учета повышающих коэффициентов.

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

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

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение 9 к положению об оплате труда работников Муниципального казённого общеобразовательного учреждения «Шиверская школа» |

**РАЗМЕР ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ РУКОВОДИТЕЛЯМ И**

**ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЯМ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения | Условия | Предельный размер к окладу (должностному окладу), % [<\*>](#P2221) |
| наименование | индикатор |
| Организация участия работников обучающихся в конкурсах, мероприятиях | Наличие призового места | международные | 20% |
| федеральные | 10% |
| Организация и проведение важных работ, мероприятий | Наличие важных работ, мероприятий | международные | 20% |
| федеральные | 10% |
| межрегиональные | 5% |
| региональные | 3% |
| Участие в инновационной деятельности | Наличие реализуемых проектов | реализация проектов | 5% |
| Подготовка образовательной организации к новому учебному году | Организация принята надзорными органами | Без замечаний | 10% |

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

<\*> Без учета повышающих коэффициентов.

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение 10 к положению об оплате труда работников Муниципального казённого общеобразовательного учреждения «Шиверская школа» |

**Предельный** [**уровень**](#P2235) **соотношения среднемесячной заработной платы руководителей организаций и их заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников организаций (без учета заработной платы руководителей, заместителей руководителей)**

(Постановление Правительства Красноярского края от 15.12.2009 N 648-п (ред. от 22.09.2020) "Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края")

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Наименование типов учреждений | Предельные уровни соотношения средней заработной платы к средней заработной плате работников (исходя из максимальных действующих размеров по оценке за 2016 год), раз |
| руководитель учреждения | заместители руководителя | главный бухгалтер |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Общеобразовательные учреждения | 3,3 | 3,1 | 2,8 |

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение 11 к положению об оплате труда работников Муниципального казённого общеобразовательного учреждения «Шиверская школа» |

**Порядок**

**исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения**

1. Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя муниципальной организации (далее - Порядок) определяет правила исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размер должностного оклада руководителя муниципальной организации.

2.Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя муниципальной организации рассчитывается по формуле:

|  |  |
| --- | --- |
| ДО ср= |  |
| SUM (ДО)------------------n |

где: ДОср - средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала;

ДО - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника основного персонала, установленный в соответствии со штатным расписанием образовательной организации;

n - штатная численность работников основного персонала.

3.Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя муниципальной организации подлежит пересмотру в случае:

-изменения утвержденной штатной численности работников основного персонала образовательной организации более чем на 15 процентов;

-увеличения (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение 12 к положению об оплате труда работников Муниципального казённого общеобразовательного учреждения «Шиверская школа» |

**Перечень должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности (образование)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1 | Вид экономической деятельности, ведомственная принадлежность, тип учреждения | Должности, профессии работников учреждения |
| 1.1. | Общеобразовательная организация | учитель |