

Утверждено

приказом директора № 293/1 от 28.08.2025 года

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Нижнеингашской средней общеобразовательной школы №1 имени кавалера ордена Славы трех степеней Петра Ивановича Шатова

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Нижнеингашской средней общеобразовательной школы №1 имени кавалера ордена Славы трех степеней Петра Ивановича Шатова разработано на основании [Закона](#) Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О новых системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных учреждений», решения Нижнеингашского районного Совета депутатов от 24.08.2010 № 5-44 «О системах оплаты труда работников районных муниципальных учреждений», постановления администрации Нижнеингашского района от 25.06.2025 № 328, и регулирует порядок оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Нижнеингашской средней общеобразовательной школы №1 имени кавалера ордена Славы трех степеней Петра Ивановича Шатова

1.2. Настоящее положение о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Нижнеингашской средней общеобразовательной школы №1 имени кавалера ордена

Славы трех степеней Петра Ивановича Шатова определяет порядок и условия оплаты труда и материального стимулирования работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Нижнеингашской средней общеобразовательной школы №1 имени кавалера ордена Славы трех степеней Петра Ивановича Шатова

1.3. Заработная плата работникам МБОУ НСОШ №1 имени П.И.Шатова устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующей системой оплаты труда. Системы оплаты труда в Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Нижнеингашской средней общеобразовательной школы №1 имени кавалера ордена Славы трех степеней Петра Ивановича Шатова, включая размеры окладов (должностных окладов) (далее - оклады), ставок заработной платы, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. При утверждении положения об оплате труда работников учреждения и иных локальных нормативных актов, касающихся системы оплаты труда, необходимо согласование их выборным органом собрания трудового коллектива.

1.4. Фонд оплаты труда в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении Нижнеингашской средней общеобразовательной школы №1 имени кавалера ордена Славы трех степеней Петра Ивановича Шатова формируется исходя из объема субсидии, предоставляемой на выполнения муниципального задания.

1.5. Штатное расписание Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Нижнеингашской средней общеобразовательной школы №1 имени кавалера ордена Славы трех степеней Петра Ивановича Шатова утверждается директором в соответствии со структурой, согласованной с Управлением образования Администрации Нижнеингашского района (далее – Управление образования) и включает в себя все должности руководителей, педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала, служащих (профессии рабочих) МБОУ НСОШ №1 имени П.И.Шатова в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

1.6. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников учреждения, в том числе замещаемым в порядке совместительства. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров

заработной платы по основной должности, а также по должности, замещаемой в порядке совместительства по другому трудовому договору, производится раздельно по каждой из должностей.

1.7. Заработная плата работников (без учета выплат стимулирующего характера), устанавливаемая в соответствии с Положением, в случае изменения (совершенствования) системы оплаты труда работников не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения (совершенствования), при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации. О предстоящих изменениях условий трудового договора, связанных с изменением системы оплаты труда в организации, работники должны быть уведомлены в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения в порядке, установленном статьей 74 Трудового Кодекса

1.8. Фиксированный размер оклада, ставки заработной платы, размеры и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору).

1.9. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами не могут быть ухудшены по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

1.10. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 г. N 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда".

1.10. Оплата труда работников МБОУ НСОШ №1 имени П.И.Шатова осуществляется 2 раза в месяц: 11 числа, 26 числа.

2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Должностные оклады, ставки заработной платы являются фиксированными размерами оплаты труда работников учреждения за исполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовыми договорами, должностными инструкциями, разработанными с учетом соответствующих квалификационных характеристик, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, а для педагогических работников, для которых установлены

нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – без учета фактического объема педагогической работы.

2.2. Размеры должностных окладов работников образовательного учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп утверждаемым в установленном порядке. Размеры должностных окладов устанавливаются работникам на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МБОУ НСОШ №1 имени П.И.Шатова устанавливаются в соответствии с Приложением №1 к настоящему Положению.

Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы являются фиксированными размерами оплаты труда работников организации за исполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовыми договорами, должностными инструкциями, разработанными с учетом соответствующих квалификационных характеристик, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, а для педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы или учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы - без учета фактического объема педагогической работы и (или) учебной (преподавательской) работы.

Нормы часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников определяются в соответствии с приложением 1 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 25 февраля 2015 г., регистрационный № 36204) с изменениями, внесенными приказами Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 29 июня 2016 г. № 755 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 15 июля 2016 г., регистрационный № 42884) и Министерства просвещения Российской Федерации от 13 мая 2019 г. № 234 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 мая 2019 г., регистрационный № 54675).

2.3. Повышающие коэффициенты к минимальному окладу (должностному окладу) устанавливаются в соответствии с Приложением №2 к настоящему Положению.

2.4. Оплата труда работников МБОУ НСОШ №1 имени П.И.Шатова включает в себя:

1) размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических и других работников устанавливаются по разрядам оплаты труда в зависимости от образования и стажа работы, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

2) выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера;

3) выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера.

2.5. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником организации с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, рекомендуется производить оплату из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему учебной нагрузки или педагогической работы.

Исключением являются случаи выплаты ставок заработной платы в полном размере, гарантируемые согласно пункту 2.2 приложения 2 к приказу Минобрнауки России N 1601 педагогическим работникам, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов, установленной за ставку заработной платы в неделю (примечание 4 приложения 1 к приказу Минобрнауки России N 1601).

2.6. Педагогическим работникам организации согласно пункту 2.3 приложения к приказу Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. N 536 (зарегистрировано Минюстом России 1 июня 2016 г., регистрационный N 42388) могут устанавливаться размеры дополнительной оплаты за выполнение с их письменного согласия дополнительных видов работ (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и другие дополнительные виды работы, не входящих в должностные обязанности, но непосредственно связанных с образовательной деятельностью, с указанием в трудовом договоре их содержания, срока выполнения и размера оплаты), которые устанавливаются организацией самостоятельно и определяются из размера ставки заработной платы, предусмотренной по каждому квалификационному уровню ПКГ (профессиональных квалификационных групп).

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Работникам МБОУ НСОШ №1 имени П.И.Шатова устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

3.1.1. На основании [статьи 147](#) Трудового кодекса Российской Федерации устанавливаются выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

3.1.2. На основании [статьи 148](#) Трудового кодекса Российской Федерации устанавливаются выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

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](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основании [статьи 153](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

3.2. В образовательной организации применяются следующие выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (на основании пп. 4.9, 4.10 Методических рекомендаций, направленных письмом Минобрнауки России от 29.12.2017 № ВП-1992/02):

- ☐ выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- ☐ доплата за работу в ночное время;
- ☐ доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- ☐ доплата за сверхурочную работу;
- ☐ за выполнение работ различной квалификации;
- ☐ доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения его от работы, определенной трудовым договором;
- ☐ иные доплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;
- ☐ за особенности и специфику работы в образовательной организации.

Специфика работы в образовательной организации включает:

- ☐ классное руководство;
- ☐ проверка письменных работ;
- ☐ заведование отделениями, филиалами, кабинетами;
- ☐ руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями;
- ☐ работа в учреждении, которое расположено в сельской местности;
- ☐ работа с учащимися, воспитанниками с ОВЗ или нуждающимися в длительном лечении;
- ☐ индивидуальное обучение на дому обучающихся, которые не могут посещать образовательную организацию на общих основаниях;
- ☐ индивидуальное или групповое обучение детей, которые длительно находятся на лечении в стационарном лечебном учреждении.

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

4. Персональные стимулирующие выплаты

4.1. Работникам МБОУ НСОШ №1 имени П.И.Шатова устанавливаются персональные стимулирующие выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению.

4.2. Выплаты компенсационного характера и персональные стимулирующие выплаты устанавливаются от оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов.

4.3. Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производится работникам МБОУ НСОШ №1 имени П.И.Шатова, 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 (минимального размера оплаты труда), в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, устанавливаемом в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), 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 (минимального размера оплаты труда), исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом для каждого работника как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

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

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

5. Выплаты стимулирующего характера

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

5.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в учреждениях самостоятельно в пределах фонда оплаты труда.

5.3. Работникам МБОУ НСОШ№1 имени П.И.Шатова по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждениями 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, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда);

выплаты по итогам работы.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера за высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы для всех категорий работников учреждений устанавливаются с учетом разрабатываемых в учреждении формализованных показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

5.4. Виды выплат должны отвечать уставным задачам учреждения.

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

5.5. Виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников МБОУ НСОШ№1 имени П.И.Шатова устанавливаются в соответствии с приложением №5 к настоящему Положению.

5.6. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера работникам МБОУ НСОШ№1 имени П.И.Шатова осуществляется ежемесячно (или ежеквартально) с учетом мнения рабочей группы по установлению стимулирующих выплат, образованной при МБОУ НСОШ№1 имени П.И.Шатова.

5.7. При выплатах по итогам работы учитываются:

объем освоения выделенных бюджетных средств;

объем ввода законченных ремонтных объектов;

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

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

достижение высоких результатов в работе за определенный период;

участие в инновационной деятельности;

участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы работникам МБОУ НСОШ№1 имени П.И.Шатова устанавливается в соответствии с приложением № 6 к настоящему Положению.

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

5.8. Руководитель учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию Управляющего совета школы.

5.9. При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат) МБОУ НСОШ№1 имени П.И.Шатова применяют балльную оценку.

5.10. Выплаты стимулирующего характера работникам, занятым на условиях совместительства или на условиях неполного рабочего времени, производятся пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ.

5.11. Размер стимулирующей выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения, определяется по формуле согласно приложению № 7 к настоящему Положению.

6. Условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей

6.1. Заработная плата руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера. В соответствии с порядком исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала определяется размер должностного оклада руководителя МБОУ НСОШ№1 имени П.И.Шатова, подведомственного управлению образования администрации Нижнеингашского района Красноярского края (приложение № 8 к настоящему Положению).

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

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

Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала, используемого при определении размера должностного оклада руководителя учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждения

N п/п	Учреждения	Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала учреждения			
		I группа по оплате труда	II группа по оплате труда	III группа по оплате труда	IV группа по оплате труда
	1	2	3	4	5
1	Образовательные учреждения	2,6 – 3,0	2,1 – 2,5	1,8 – 2,0	1,5 – 1,7

Группа по оплате труда руководителя МБОУ НСОШ№1 имени П.И.Шатова 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 приложениями 12 к настоящему Положению.

6.2. Должностные оклады устанавливаются с учетом ведения преподавательской (педагогической) работы в объеме: 11 часов в неделю – директорам общеобразовательных учреждений. 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.

Нагрузка руководителя МБОУ НСОШ№1 имени П.И.Шатова может быть увеличена в связи с производственной необходимостью по распоряжению руководителя управления образования.

6.3. Выплаты компенсационного характера руководителю МБОУ НСОШ№1 имени П.И.Шатова, его заместителям устанавливаются в соответствии с [подразделом 2](#) настоящего Положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

6.4. [Размер персональных выплат](#) руководителю МБОУ НСОШ№1 имени П.И.Шатова, его заместителям устанавливаются в соответствии с [приложением](#) № 9 к настоящему Положению в процентах к должностным окладам.

[6.5. Выплаты стимулирующего характера](#)

6.5.1. Предельное количество должностных окладов руководителей учреждений, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, составляет не более 20 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.

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителям учреждений может направляться на стимулирование труда работников учреждений.

6.5.2. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям учреждений осуществляется ежеквартально (или ежемесячно) с учетом мнения рабочей группы по установлению стимулирующих выплат, образованной управлением образования администрации Нижнеингашского района (далее - рабочая группа).

6.5.3. Управление образования администрации Нижнеингашского района представляет в рабочую группу аналитическую информацию о показателях деятельности учреждений, в том числе включающую информацию органов самоуправления образовательных учреждений, в том числе общественных советов образовательных учреждений, являющуюся основанием для установления выплат стимулирующего характера руководителям учреждений.

6.5.4. Руководители учреждений имеют право присутствовать на заседании рабочей группы и давать необходимые пояснения.

6.5.5. 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 образования администрации Нижнеингашского района издает приказ об установлении стимулирующих выплат.

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

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для руководителей учреждений, их заместителей определяются согласно приложению № 10 к настоящему Положению.

6.5.7. При выплатах по итогам работы учитываются:

степень освоения выделенных бюджетных средств;

проведение ремонтных работ;

подготовка образовательного учреждения к новому учебному году;

участие в инновационной деятельности;
организация и проведение важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы руководителям учреждений, их заместителям определяется согласно приложению №11 к настоящему Положению.

6.5.8. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, руководителям учреждений, их заместителям устанавливаются сроком на один квартал в процентах от должностного оклада.

Часть средств полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности направляется на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения с учетом недопущения повышения предельного объема средств.

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

6.5.10. Максимальный размер стимулирующих выплат руководителю за ведение учебной (педагогической) нагрузки устанавливается учредителем и прописывается в трудовом договоре.

6.5.11. Заместителям руководителя сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом руководителя соответствующего учреждения после процедуры согласования с учредителем (управление образования).

6.5.12. Размер стимулирующих выплат заместителям руководителей устанавливается не выше размера стимулирующих выплат руководителям.

6.5.13. Порядок использования средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям учреждений устанавливается администрацией района в примерных положениях об оплате труда.

6.5.14. Руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам может оказываться единовременная материальная помощь с учетом положений раздела 6 настоящего Положения.

6.5.15. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы с руководителей, их заместителей в учреждений, формируемой за счёт всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) устанавливается администрацией района в примерных положениях об оплате труда в кратности до 3,3.

6.5.16 Размеры должностных окладов заместителей руководителей устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже размеров должностных окладов руководителей этих учреждений без учёта увеличения должностного оклада руководителя учреждения при наличии квалификационной категории.

В примерных положениях об оплате труда могут устанавливаться условия увеличения размера должностных окладов заместителей руководителя учреждений при квалификационной категории.

7. Единовременная материальная помощь

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

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

7.3. Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 7.2. настоящего раздела.

7.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам МБОУ НСОШ№1 имени П.И.Шатова производится на основании приказа руководителя учреждения с учетом положений настоящей статьи.

7.5. При наличии у работника МБОУ НСОШ№1 имени П.И.Шатова не снятого в установленном порядке дисциплинарного взыскания, предусмотренные настоящим Положением стимулирующие выплаты не устанавливаются.

8. Расходные обязательства

8.1 Оплата труда работников МБОУ НСОШ№1 имени П.И.Шатова осуществляется в соответствии с настоящим Положением и является расходным обязательством МБОУ НСОШ№1 имени П.И.Шатова

9. Заключительные и переходные положения

1. Заработная плата в соответствии с системами оплаты труда, определенными настоящим Решением, устанавливается работнику при наличии действующих коллективных договоров (их изменений), соглашений, локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим Решением, с момента распространения на работников условий оплаты труда, установленных трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) в соответствии с настоящим Решением. (в ред. от 22.10.2013 № 33-353).

9.2 При переходе на систему оплаты труда, установленную настоящим Решением, обеспечивается сохранение гарантированной части заработной платы работников в рамках определения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат и стимулирующих выплат в части персональных выплат по новым системам оплаты труда в сумме не ниже размера заработной платы (без учета стимулирующих выплат), установленного тарифной системой оплаты труда.

9.3. Порядок размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров районных муниципальных бюджетных, казенных и автономных учреждений и представления указанными лицами данной информации устанавливается администрацией района, если иное не предусмотрено федеральным законодательством.

10. Другие вопросы оплаты труда

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

Приложение № 1
к положению о системе оплаты труда работников
МБОУ НСОШ №1 имени П.И.Шатова

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

1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников образования

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
	13 049
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
1 квалификационный уровень	16 769
2 квалификационный уровень	17 126
3 квалификационный уровень	17 883
4 квалификационный уровень	18 705

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	13 253

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	13 698
2 квалификационный уровень	14 143
3 квалификационный уровень	14 631
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	14 143
2 квалификационный уровень	14 631
3 квалификационный уровень	15 161
4 квалификационный уровень	16 367

3. Профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	12 681
2 квалификационный уровень	12 849

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	13 253
2 квалификационный уровень	14 143
3 квалификационный уровень	14 631
4 квалификационный уровень	15 742

 <*> Утвержденная приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н
 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников
 образования»

Приложение № 2

к положению о системе оплаты труда работников МБОУ НСОШ №1 имени П.И.Шатова

Виды и размеры компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных)

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы

1	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 ¹	10 %
2	за ненормированный рабочий день ¹	10 %
3	за классное руководство, кураторство ²	2 700 рублей
4	ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам общеобразовательных учреждений, осуществляющим классное руководство в классе, классе-комплекте ³	
4.2	в одном классе, классе-комплекте либо учебной группе в населенных пунктах с численностью населения менее 100 тыс. человек	10 000 рублей
4.3	в двух и более классах, классах-комплектах либо учебных группах в населенных пунктах с численностью населения менее 100 тыс. человек	20 000 рублей
5	за заведование элементами инфраструктуры	950 рублей
6	за проверку письменных работ с учетом фактического объема учебной нагрузки:	за 1 час:
	учителям русского языка, литературы	130 рублей

	учителям математики	105 рублей
	учителям начальных классов	105 рублей
	учителям физики, химии, иностранного языка	50 рублей
	учителям истории, биологии и географии	25 рублей
7	за выполнение дополнительной работы, связанной с методической деятельностью, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-методист» ⁴	2 500 рублей
8	за выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник» ⁴	2 500 рублей

-----,

<1> Начисляется пропорционально нагрузке.

<2> Вознаграждение выплачивается педагогическим работникам общеобразовательных учреждений (далее – образовательные учреждения).

Размер выплаты педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя, куратора определяется исходя из расчета 2700 рублей 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 28.09.2020 № 28 «Об утверждении санитарных правил

СП 2.4.3648-20 "Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи».

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

<3>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 или надбавка за работу в 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.

<4> Без учета нагрузки.

Приложение № 3

к положению о системе оплаты труда работников МБОУ НСОШ №1 имени П.И.Шатова

Стимулирующие ежемесячные выплаты (выплаты за важность выполненной работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполненных работ) работникам учреждений

Общеобразовательные учреждения

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников	Условия		Предельное количество баллов *
		Наименование	Индикатор	
1	2	3	4	5
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 обучающихся	Сопровождение исследовательской деятельности	Сопровождение проекта, отчет, план работы	2
		Участие обучающихся в конференциях разного уровня	Преставление результатов на конференциях разного уровня	3
			наличие победителей и призеров	5
	Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Руководство объединениями педагогов (проектными, командами, творческими группами, методическими объединениями)	Обеспечение работы в соответствии с планом	10

		Участие: в работе аттестационной комиссии, экспертной комиссии, психолого-медико- педагогического консилиума ОО	Постоянное участие в работе комиссий, подготовка отчетных документов	6
	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы), в т.ч. через конструктора на портале ЕССО	Полнота и соответствие нормативным документам	100%	3
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу обучающихся	Участие школьников в мероприятиях разного уровня	% учащихся от общего числа обучающихся:	
			школьный уровень	2
			муниципальный уровень	3
			межмуниципальный уровень	4
			региональный уровень	5
			всероссийский уровень	6
			Наличие призеров и победителей, документально подтвержденное призовое место:	
			школьный уровень	3
			муниципальный уровень	5
			межмуниципальный уровень	6
			региональный уровень	7
			всероссийский уровень	10
		Качество успеваемости (по результатам итоговых контрольных работ, государственной итоговой аттестации по образовательной программе основного общего и	% учащихся, успешно написавших ККР, ВПР, ОГЭ, ЕГЭ и т.п.	10

		среднего общего образования)		
	Участие обучающихся в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	Разработка и реализация проектов и программ, направленных на повышение качества образования	Призовое место в конкурсе проектов и программ: школьный уровень муниципальный уровень межмуниципальный уровень региональный уровень	2 3 4 5
		Наставничество	Методическое сопровождение: молодого специалиста обучающегося	3 3
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Распространение передового педагогического опыта	Проведение мастер-классов, открытых уроков и внеклассных мероприятий, публикации статей, РАОП на разных уровнях: школьный уровень муниципальный уровень межмуниципальный уровень региональный уровень всероссийский уровень	2 3 4 5 6
		Освоение инновационных технологий и применение их в практике работы с обучающимися	Участие в работе сетевых сообществ муниципалитета (сетевой класс, творческие группы, школы допонимания, предметно-методологические школы и т.п.)	5
		Участие в конкурсах профессионального мастерства	Участие и победы в конкурсах разного уровня: школьный уровень муниципальный уровень межмуниципальный уровень региональный уровень	2 3 4 5

	Создание коррекционно-развивающей образовательной среды для работы с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья	Разработка и реализация основной адаптированной общеобразовательной программы обучающихся с ограниченными возможностями здоровья в условиях инклюзивного образования	Реализация индивидуальных программ обучения интегрированных детей	1 за программой
		Сопровождение детей с ограниченными возможностями здоровья	Выполнение рекомендаций психолого-медико-педагогического консилиума в организации образовательного процесса	3
		Включенность в общешкольные и внешкольные мероприятия	Количество обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, включенных: в общешкольные мероприятия; в мероприятиях районного уровня; в мероприятиях регионального уровня .	1 2 3
	Активное участие педагогов в краеведческой и патриотической деятельности	Организация краеведческой работы	Пополнение материалов школьного музея (публикация в СМИ)	2
			Проведение исследовательской работы по краеведению	2
			Проведение на базе музея выставок, уроков и др.мероприятий	2
			Участие в краеведческих конкурсах разного уровня: школьный уровень муниципальный уровень межмуниципальный уровень региональный уровень всероссийский уровень.	2 3 4 5 6

		Организация деятельности по патриотическому воспитанию школьников	Исследовательская работа патриотической направленности, в т.ч. ОО, носящих имена Героев, создание и организация работы военно-патриотического клуба	4
			Участие в конкурсах патриотической направленности: школьный уровень муниципальный уровень межмуниципальный уровень региональный уровень всероссийский уровень	2 3 4 5 6
	Работа по реализации законодательства об образовании	Обследование микроучастка на предмет: выявления учащихся, подлежащих обучению; выявления семей, находящихся в социально-опасном положении	Своевременность представления отчетных документов (акты обследования и др.)	6
	Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью ИКТ	Ведение баз автоматизированного сбора информации	Ведение баз: КИАСУО «Одаренные дети», «Навигатор» и др.	3 за одну базу (в зависимости от количества обучающихся)
	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
	Качественное выполнение	Пополнение и обновление сайта,	Своевременность обновления сайтов	4

	обязанностей, выходящих за рамки должностных инструкций	Госпаблики, ведение документации комиссий и т.п.	и госпабликов, отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов, заинтересованных лиц.	
	Итого			134
Педагогические работники: учитель начальных классов	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Результативность, стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу обучающихся	Динамика качества обученности обучающихся	Повышение качества обученности (по итогам не менее двух оценочных периодов)	5
			Стабильность (сохранение процента качества обученности по итогам не менее двух оценочных периодов)	4
	Организация деятельности, направленной на коррекцию нарушений в развитии	Индивидуальное сопровождение обучающихся, испытывающих трудности в обучении	Повышение успеваемости учащихся, испытывавших трудности в обучении	5
	Сопровождение обучающихся, проявивших выдающиеся способности, а также добившихся успехов в учебной деятельности (подготовка к участию в олимпиадах, конкурсах, конференциях, турнирах и т.д.)	Проведение занятий с участниками олимпиад, конкурсов, конференций, турниров и т.д. Наличие победителей, призеров, финалистов, дипломантов (очное участие)	Мероприятие	2
			на уровне учреждения	2
			муниципальные	3
			межмуниципальные	4
			региональные	5
			федеральные	6
	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
			на уровне учреждения	4
			муниципальные	6
			межмуниципальные	7
			региональные	8
			федеральные	10

		Участие в конкурсе проектов	на уровне учреждения	2	
			муниципальные	3	
			межмуниципальные	4	
			региональные	5	
			федеральные	6	
		Наличие проектных групп или творческих групп (наличие подтверждающих документов) (количество участников проектных и творческих групп - не менее 80% (от общего числа обучающихся)	на уровне учреждения	2	
			муниципальные	4	
			региональные	5	
			федеральные	6	
	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)	на уровне учреждения: очное	1	
			муниципальные: очное	2	
			региональные: дистанционное очное	2 4	
			федеральные: дистанционное, очное	3 6	
			Наличие победителей и призеров:	на уровне учреждения: очное	1
		муниципальные: очное		2	
		региональные: дистанционное очное		2 4	
		федеральные: дистанционное, очное		3 6	
		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-медико-педагогического консилиума учреждения	Постоянное участие в комиссиях, подготовка		5		

			отчетной документации	
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Предъявление педагогом опыта организации образовательного процесса за пределами учреждения	Участие в конкурсах профессионального мастерства различного уровня	Призер	
			муниципальные	2
			региональные	4
			федеральные	6
			Победитель:	
			муниципальные	4
			региональные	6
			федеральные	8
	Обобщение и тиражирование педагогического опыта	Наличие публикаций в изданиях	внутри учреждения	2
			муниципальные	4
			региональные	6
			федеральные	8
		Проведение мастер-классов (в том числе открытых уроков)	внутри учреждения	2
			муниципальные	4
			региональные	6
			федеральные	10
		Наставничество: молодых педагогов обучающихся	Методическое сопровождение молодого специалиста, помощь обучающемуся в освоении программы	3 3
	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	6

		выявления семей, находящихся в социально-опасном положении	обследования и др.)	
			итого	120
Педагогические работники: педагог-психолог, социальный педагог	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Сопровождение обучающихся в общеобразовательном процессе	Руководство психолого-медико-педагогическим консилиумом (ПМПк)	Работа ПМПк в соответствии с планом	5
		Работа школьной службы медиации	Проведение профилактической работы Поступило обращение и конфликт исчерпан	3 3
		Проведение мероприятий для родителей обучающихся	Проведение одного мероприятия	5
		Адаптация вновь поступивших обучающихся, благоприятный психологический климат	Уменьшение числа конфликтных ситуаций среди обучающихся либо их отсутствие	5
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению обучающихся	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	За участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	5
			Призовое место в конкурсе проектов и программ, получение гранта	5
			презентация результатов в форме статьи, выступления на форумах педагогов	5
		Распространение передового педагогического опыта	Проведение мастер-классов, открытых уроков и внеклассных мероприятий, публикации статей, РАОП на разных уровнях: школьный уровень муниципальный уровень межмуниципальный уровень	2 3 4 5

			региональный уровень всероссийский уровень	6
		Освоение инновационных технологий и применение их в практике работы с детьми	Участие в работе сетевых сообществ муниципалитета (сетевой класс, творческие группы, школы допонимания, предметно-методологические школы и т.п.)	5
		Участие в конкурсах профессионального мастерства	Участие и победы в конкурсах разного уровня: школьный уровень муниципальный уровень межмуниципальный уровень региональный уровень	2 3 4 5
		Выплаты за качество выполняемых работ		
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса и процесса психолого-педагогического сопровождения обучающихся	Организация работы службы психолого-педагогического сопровождения обучающихся	Отрицательная динамика возникновения конфликтов в течение учебного года	5
		Качественное проведение внеклассного школьного мероприятия с привлечением учащихся, родителей и общественности	По результатам рефлексии	5
		Наставничество: молодых педагогов обучающихся	Методическое сопровождение молодого специалиста, помощь обучающемуся в освоении программы	3 3
		Организация работы с семьями и детьми, находящимися в социально-опасном положении	Положительная динамика, документально подтвержденная работа	5

		Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами)	Обеспечение результативности работы в соответствии с планом проектных команд, творческих групп	5
	Работа по реализации законодательства об образовании	Обследование микроучастка на предмет: выявления учащихся, подлежащих обучению; выявления семей, находящихся в социально-опасном положении	Своевременность представления отчетных документов (акты обследования и др.)	6
	итого			84
Учитель-логопед, учитель-дефектолог	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Работа в психолого-медико-педагогическом консилиуме учреждения	Участие в работе	Постоянное, без пропусков, участие в одной из комиссий, подготовка отчетной документации	3
	Ведение и организация общественно полезного труда, производительного труда	6 часов в неделю	6 часов в неделю	3
	Работа с семьями обучающихся, воспитанников	Проведение мероприятий для родителей, семей обучающихся, воспитанников учреждения	Проведение одного мероприятия	3
	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	1
			Подготовка детей к участию в одном мероприятии	1
			Участие в одном районном, краевом мероприятии	3
			Призовое место в районном, краевом мероприятии	5

	Эффективная реализация коррекционной направленности образовательного процесса	Качество успеваемости обучающихся	50-65%	3
			65-80%	5
	Формирование социального опыта обучающихся, воспитанников	Процент обучающихся, воспитанников из числа выпускников, продолживших обучение или трудоустроившихся	50-65%	3
			65-80%	5
		Количество обучающихся, воспитанников, состоящих на внутреннем учете учреждения или на учете в группе по делам несовершеннолетних	0-10%	5
	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	10
			Призовое место в конкурсе проектов и программ	5
			Издание печатной продукции (статей), отражающей результаты работы	5
	Итого			54
Педагог дополнительного образования, педагог-организатор, старший	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			5
	Руководство проектными и творческими группами, методическими объединениями	Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями)	Обеспечение работы в соответствии с планом	

вожатый, учитель физической культуры, преподавател ь ОБиЗР, преподавател ь-организатор ОБиЗР, методист, инструктор по физическому воспитанию, старший педагог дополнительн ого образования, старший методист	Организация работы по соблюдению правил техники безопасности жизнедеятельности	Проведение инструктажей с учащимися и работниками школы	Контроль за ведением классной и школьной документации по проведению инструктажей	3
		Контроль за безопасностью в образовательном процессе оборудования, приборов, технических средств обучения	Наличие актов осмотра оборудования, приборов, технических средств обучения	3
	Взаимодействие с организациями	Разработка плана гражданской обороны учреждения	Наличие плана	3
		Организация занятий по гражданской обороне	Проведение учений не менее 2 раз в год	5
	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	1 за програ амму
		Сопровождение детей с ограниченными возможностями здоровья	Выполнение рекомендаций психолого-медико-педагогического консилиума в организации образовательного процесса	3
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Достижения обучающихся	Участие обучающихся и их достижения в различных конкурсах, соревнованиях, конференциях, олимпиадах	% участвующих от общего числа обучающихся:	
			школьный уровень	2
			муниципальный уровень	3
			межмуниципальный уровень	4
			региональный уровень	5
			всероссийский уровень	6
			Наличие призеров и победителей, документально подтвержденное призовое место: школьный уровень	3 5

			муниципальный уровень межмуниципальный уровень региональный уровень всероссийский уровень	6 7 10
	Организация деятельности детских объединений, организаций	Постоянный состав, создание и реализация социальных проектов, программ	За каждый проект, программу	5
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Распространение передового педагогического опыта	Проведение мастер-классов, открытых уроков и внеклассных мероприятий, публикации статей, РАОП на разных уровнях: школьный уровень муниципальный уровень межмуниципальный уровень региональный уровень всероссийский уровень	2 3 4 5 6
		Освоение инновационных технологий и применение их в практике работы с детьми	Участие в работе сетевых сообществ муниципалитета (сетевой класс, творческие группы, школы допонимания, предметно-методологические школы и т.п.)	5
		Участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Участие и победы в конкурсах разного уровня: школьный уровень муниципальный уровень межмуниципальный уровень региональный уровень	2 3 4 5

		Наставничество: молодых педагогов обучающихся	Методическое сопровождение молодого специалиста, помощь обучающемуся в освоении программы	3 3
	Работа по реализации законодательства об образовании	Обследование микроучастка на предмет: выявления учащихся, подлежащих обучению; выявления семей, находящихся в социально-опасном положении	Своевременность представления отчетных документов (акты обследования и др.)	6
	Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью ИКТ	Ведение баз автоматизированного сбора информации	Ведение баз: КИАСУО «Одаренные дети», «Навигатор» и др.	3 одну за базу (в завис имост и от колич ества обуча ющихся)
	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
	Качественное выполнение обязанностей, выходящих за рамки должностных инструкций	Пополнение и обновление сайта, Госпаблики, ведение документации комиссий и т.п.	Своевременность обновления сайтов и госпабликов, отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов,	4

			заинтересованных лиц.	
			итого	89
Заведующий библиотекой, библиотекарь, педагог - библиотекарь	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Создание системы работы по повышению мотивации обучающихся к чтению	Количество обучающихся и работников учреждения, пользующихся фондом библиотеки	80%	5
	Совершенствование информационно-библиотечной системы учреждения	Создание программы развития информационно-библиографического пространства учреждения	Наличие программы развития	5
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Высокий уровень профессионального мастерства	Распространение передового опыта	Проведение мастер-классов, внеклассных мероприятий, публикации статей, РАОП на разных уровнях: школьный уровень муниципальный уровень межмуниципальный уровень региональный уровень всероссийский уровень	2 3 4 5 6
		Освоение инновационных технологий и применение их в практике работы с детьми	Создание медиа-центра	5
		Участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Участие и победы в конкурсах разного уровня: школьный уровень муниципальный уровень межмуниципальный уровень	2 3 4

			региональный уровень	5
		Наставничество обучающихся	Помощь обучающемуся в освоении программы	3
		Создание объединений (проектных команд, творческих групп, методических объединений)	Обеспечение работы в соответствии с планом	5
	Осуществление текущего информирования коллектива педагогов и обучающихся	Проведение уроков информационной культуры	1 раз в четверть	5
		Проведение дней информирования	1 раз в четверть	3
	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	5
	Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью ИКТ	Ведение баз автоматизированного сбора информации	Ведение баз	3 за базу
	Заполнение электронных систем, баз данных	Наличие постоянно функционирующих электронных систем, баз данных	Своевременность обновления, отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов, заинтересованных лиц (родителей, общественности и др.)	10
	Качественное выполнение обязанностей, выходящих за рамки должностных инструкций	Пополнение и обновление сайта, Госпаблики, ведение документации комиссий и т.п.	Своевременность обновления сайтов и госпабликов, отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов,	4

			заинтересованных лиц.	
	итого			64
Программист, инженер- программист, техник- программист	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Ведение документации учреждения	Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации	100%	10
	Обработка и предоставление информации	Наличие замечаний	0	5
	Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий (КИАСУО)	Ведение баз автоматизированного сбора информации	Отсутствие замечаний по ведению баз автоматизированного сбора информации (1 база)	15
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Техническое и программное обеспечение и использование в работе учреждения	Функционирование локальной сети, электронной почты учреждения, использование программного обеспечения	Стабильно	10
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Создание в учреждении единых требований к оформлению документов, системы документооборота	Наличие регламентов по созданию внутренних документов	Соблюдение регламентов	10
	итого			50
Делопроизводитель,	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			

секретарь – машинистка, секретарь	Своевременная подготовка локальных нормативных актов учреждения, финансово-экономических документов	Соответствие нормам действующего законодательства	100%	5
	Оформление документов для участия в краевых и федеральных программах, проектах, конкурсах	Соответствие заданным нормам	100%	5
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Создание и соблюдение в учреждения единых требований к оформлению документов, системы документооборота	Наличие регламентов по созданию внутренних документов	Соблюдение регламентов	5
	итого			15
Повар, кухонный рабочий, старший повар	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов	Отсутствие предписаний контролирующих органов	0	5
			Устранение предписаний в установленные сроки	3
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Соблюдение санитарных норм и правил при приготовлении и реализации готовых блюд	Отсутствие вспышек заболеваний	0	5
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Качество приготовления пищи, эстетическое оформление и подача блюд	Отсутствие жалоб, мотивированных отказов детей от приема пищи	0	5
	Качественное выполнение обязанностей, выходящих за рамки должностных инструкций	По поручению руководителя	Своевременность выполнения поручений, отсутствие замечаний руководителя	4
	итого			22

Водитель, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, дворник, гардеробщик, сторож, подсобный рабочий, лаборант, уборщик служебных помещений, электрик, слесарь-сантехник, охранник, кочегар	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	5
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Осуществление дополнительных работ	Погрузочно-разгрузочные работы	Выполнение работ, выходящих за рамки должностной инструкции	5
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Благоустройство территории учреждения	Зеленая зона, ландшафтный дизайн	Наличие	5
	Соблюдение норм и правил при выполнении работ	Отсутствие жалоб со стороны участников образовательных отношений	0	5
итого				20
Заведующий хозяйством, заведующий столовой	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%	5
	Обеспечение сохранности	Замечания по утрате и порче имущества	0	3

	имущества и его учет			
	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	3
	Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	Своевременно, качественно	3
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Ресурсосбережение при выполнении работ	Осуществление рационального расходования материалов	Экономия материальных средств	3
		Осуществление рационального расходования электроэнергии	Отсутствие превышения лимитов	5
		Бесперебойная и безаварийная работа систем жизнеобеспечения	Отсутствие замечаний по бесперебойной и безаварийной работе систем жизнеобеспечения	5
		Качественное и своевременное проведение инвентаризации школьного имущества	Отсутствие недостатков и неустановленного оборудования	3
		Укомплектованность ставок обслуживающего персонала (лаборантов, секретарей, дворников, гардеробщиков, сторожей, уборщиков служебных помещений и рабочих по обслуживанию и текущему ремонту здания, сооружения и оборудования)	100%	5
	ИТОГО			35

Приложение № 4

к положению о системе оплаты труда работников
МБОУ НСОШ №1 имени П.И.Шатова

Размер выплат по итогам работы за квартал
работникам муниципальных бюджетных учреждений образования и прочих учреждений,
подведомственных управлению образования администрации
Нижнеингашского района Красноярского края

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;	25
		-95% выделенного объема средств	50
Объем ввода законченных ремонтom 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	х	До 50
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения	Задание выполнено	В срок, в полном объеме	До 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 № 5

к положению о системе оплаты
труда работников МБОУ НСОШ №1 имени П.И.Шатова

Размер выплаты стимулирующего характера конкретному работнику Учреждения определяется по формуле:

$$C = C_{1\text{балла}} \times B_i, (1)$$

где:

C - размер выплаты стимулирующего характера конкретному работнику Учреждения в плановом периоде;

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

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

$$C_{1\text{балла}} = Q_{\text{стим раб}} / \sum_{i=1}^n B_i, (2)$$

где:

$Q_{\text{стим раб}}$ - фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления выплат стимулирующего характера работникам Учреждения в месяц в плановом периоде;

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

$$Q_{\text{стим раб}} = Q_{\text{зп}} - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{отп}}, (3)$$

где:

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

$Q_{\text{гар}}$ - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете (плану финансово-хозяйственной деятельности) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы Учреждения, сумм выплат компенсационного характера и персональных выплат стимулирующего характера, определенный согласно штатному расписанию Учреждения, на месяц в плановом периоде);

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

Приложение № 6
к положению о системе
оплаты труда работников МБОУ НСОШ№1 имени П.И.Шатова

**Размер
персональных выплат работникам учреждений,
подведомственных Управлению образования**

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке зарботной платы ¹
1	за опыт работы при наличии звания, ученой степени ²	
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» ³	5 000 рублей
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» ³	1 750 рублей
2	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	1 750 рублей
3	водителям автомобилей, осуществляющим перевозку обучающихся на автобусах ⁴	3 848рублей
4	ежемесячное денежное вознаграждение советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями краевых государственных профессиональных образовательных организаций (но не более одной выплаты ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику краевой государственной профессиональной образовательной организации при осуществлении трудовых функций советника директора в двух и более образовательных организациях) ⁵	5 000 рублей
5	за работу в сельской местности	15 %
6	за наличие квалификационной категории:	
	высшей квалификационной категории	2 500 рублей
	первой квалификационной категории	1 500 рублей

<1>Начисляются пропорционально нагрузке.

<2>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).

<3> Производится при условии соответствия почетного звания, ученой степени профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

<4> Выплата водителям автомобилей, осуществляющим перевозку обучающихся на автобусах, устанавливается в том числе водителям автомобилей, работающим на нескольких видах автотранспортных средств, в случае если работа на автобусах занимает более 50% рабочего времени в календарном году.

<5>Выплата ежемесячного денежного вознаграждения советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями краевых государственных профессиональных образовательных организаций осуществляется с применением районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в 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 выплаты ежемесячного денежного вознаграждения советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями;

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.

При осуществлении трудовых функций советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями краевых государственных профессиональных образовательных организаций в двух и более образовательных организациях выплата осуществляется по основному месту работы из расчета 5 тысяч рублей за 0,5 ставки.

Приложение № 7

к положению о системе оплаты
труда работников МБОУ НСОШ №1 имени П.И.Шатова

Порядок исчисления
размера должностного оклада руководителя муниципального бюджетного учреждения и
прочих учреждений, подведомственного Управлению образования
администрации Нижнеингашского района

1. Исчисление размера должностного оклада руководителя муниципального бюджетного учреждения, подведомственного Управлению образования администрации Нижнеингашского района Красноярского края определяется правилами исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала учреждения по виду экономической деятельности «Образование»

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

$$DO_{\text{ср}} = \frac{\sum_{i=1}^n DO_i}{n},$$

где

$DO_{\text{ср}}$ - средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала;

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

n - штатная численность работников основного персонала.

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

изменения утвержденной штатной численности работников основного персонала учреждения более чем на 15 процентов;

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

2. Перечень должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование»:

№ п/п	Тип учреждений	Должности, профессии работников учреждений
1	Дошкольные образовательные учреждения	воспитатель
2	Общеобразовательные учреждения начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования	учитель
3	Учреждения дополнительного образования детей	педагог дополнительного образования, тренер-преподаватель, педагог-организатор, концертмейстер
4	Прочие учреждения образования	
4.1.	Централизованная бухгалтерия учреждений образования	бухгалтер, экономист

4.2.	Учреждение по обеспечению жизнедеятельности районных муниципальных и краевых учреждений	инженер, водитель
------	---	-------------------

к положению о системе
оплаты труда работников МБОУ НСОШ№1 имени П.И.Шатова

**ПОКАЗАТЕЛИ ДЛЯ ОТНЕСЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ К
ГРУППАМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ**

1. К показателям для отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей учреждений относятся показатели, характеризующие масштаб учреждения:

- численность работников учреждения;
- количество обучающихся (воспитанников);
- показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

2. Объем деятельности каждого учреждения при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по показателям для отнесения учреждений к группам по оплате труда.

3. Учреждения относятся к I, II, III или IV группе по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе показателей деятельности, установленных пунктами 7 и 8 настоящего приложения.

4. Группа по оплате труда руководителей учреждений определяется на основании документов, подтверждающих наличие объемов работы учреждения на 1 января текущего года.

При этом контингент обучающихся (воспитанников) учреждений определяется:
по общеобразовательным учреждениям - по списочному составу на начало учебного года;

по учреждениям дополнительного образования, в том числе спортивной направленности, - по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января. При этом в списочном составе обучающиеся в учреждениях дополнительного образования детей, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются один раз.

Для определения суммы баллов за количество групп в дошкольных образовательных учреждениях учитывается их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 1 января на установленную предельную наполняемость групп.

Группа по оплате труда для вновь открываемых образовательных учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

5. За руководителями учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала капитального ремонта, но не более чем на один год.

6. Учреждения дополнительного образования, находящиеся в ведении структурного подразделения администрации района в области образования и науки, относятся к группам по оплате труда руководителей в зависимости от показателей, установленных пунктом 7 настоящего приложения, но не ниже II группы по оплате труда руководителей.

7. Показатели для отнесения образовательных учреждений к группам по оплате труда руководителей учреждений:

№ п/п	Наименование показателя	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
1	Количество обучающихся в учреждениях	За каждого обучающегося	0,3
2	Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования:	за каждого	

	- в многопрофильных в однопрофильных: клубах (центрах, станциях) юных туристов, юных натуралистов, учреждениях дополнительного образования детей спортивной направленности, оздоровительных лагерях всех видов	обучающегося (воспитанника)	0,3 0,5
3	Количество лицензированных образовательных программ	за каждую программу	0,5
4	Количество работников в учреждении	Дополнительного за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию, высшую квалификационную категорию ученую степень	0,5 1 1,5
5	Наличие филиалов учреждения с количеством обучающихся (воспитанников), слушателей	за каждое указанное структурное подразделение до 100 человек от 100 до 200 человек свыше 200 человек	20 30 50
6	Наличие в учреждениях дополнительного образования спортивной направленности: -спортивно-оздоровительных групп и групп начальной подготовки; - учебно-тренировочных групп, групп спортивного совершенствования	за каждую группу дополнительно за каждого обучающегося дополнительно за каждого обучающегося дополнительно	5 0,5 2,5
7	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе учебных кабинетов	за каждый класс	15
8	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	15
9	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой, изолятора, кабинета	за каждый вид	15

	психолога, логопеда		
10	Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе учреждения	за каждую единицу	3, но не более 30
11	Наличие учебно-опытных участков, парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц, специализированных учебных мастерских, цехов.	за каждый вид	50
12	Наличие собственных котельной, очистных и других сооружений	за каждый вид	10
13	Наличие обучающихся (воспитанников) в учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
14	Наличие в районных муниципальных учреждениях (классах, группах) обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья (кроме образовательных учреждений для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (классов, групп)).	За каждого обучающегося (воспитанника)	1
15	Наличие в учебных заведениях библиотеки с читальным залом	на 15 мест (не менее)	15
16	Количество разработанных методических пособий за календарный год	за каждое методическое пособие	10
17	Организация производственного обучения (практики) обучающихся в организациях отрасли	за каждые 5 договоров	5

Группы по оплате труда руководителей учреждений:

N п/п	Тип (вид) учреждения	Группы по оплате труда руководителей учреждений (по сумме баллов)			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1	Дошкольные образовательные учреждения.	свыше 350	от 251 до 350	от 151 до 250	до 150
2	Общеобразовательные учреждения (начального общего, основного общего, среднего общего образования)	свыше 500	от 351 до 500	от 201 до 350	до 200

3	Учреждения дополнительного образования	свыше 500	от 351 до 500	от 201 до 350	до 200
4	Прочие учреждения, осуществляющие образовательный процесс	свыше 350	от 251 до 350	от 151 до 250	до 150
5	Прочие учреждения образования	свыше 500	от 351 до 500	от 201 до 350	до 200

Приложение № 9
к положению о системе
оплаты труда работников МБОУ НСОШ №1 имени П.И.Шатова

Размер персональных выплат руководителям, заместителям и главным бухгалтерам учреждений, подведомственных Управлению образования

№ п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу)
1	За сложность, напряженность и особый режим работы:	
	наличие филиалов:	
	до 3 (включительно)	10 %
	свыше 3	20 %
2	За опыт работы при наличии звания, ученой степени ¹	
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» ²	5 000 рублей
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» ²	1 750 рублей
3	За работу в сельской местности	15 %

<1> Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются.

<2> Производится при условии соответствия занимаемой должности, почетного звания, ученой степени профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

Приложение № 10
к положению о системе
оплаты труда работников МБОУ НСОШ №1 имени П.И.Шатова

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

Должность	Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Предельный размер выплат к окладу, (должностном у окладу), ставке заработной платы (в %)
		наименование	индикатор	
Руководитель учреждения, заместитель руководителя	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Обеспечение стабильного функционирования учреждения	Обеспечение безопасных и комфортных условий для организации образовательного процесса и проживания обучающихся в учреждении	организация подвоза без замечаний со стороны администрации, комиссии, учредителя	1
			соблюдение температурного режима	1
			организация питания без замечаний: работа с договорами (отсутствие задолженности) – 2%; информированность через сайт – 1%	3

			отсутствие травм, несчастных случаев (по итогам предыдущего квартала): отсутствие-2%; травмирование, не повлекшее прерывание образовательного процесса учащегося– 1%	2
		Экономия ресурсов	выполнение мероприятий по энергосбережению-1%; сохранению тепла – 1%; сохранению воды – 1%	до 3
		Организация и проведение на базе ОУ семинаров, совещаний, конференций	1 мероприятие – 3%, но не более 5%	до 5
		итого		15
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Кадровое обеспечение и сопровождение педагогов	Добросовестное исполнение трудовых обязанностей	отсутствие обоснованных жалоб со стороны учредителя, педагогов, родителей, обучающихся и своевременное реагирование на них: отсутствие – 2%; своевременное реагирование -1%	до 2
		Формирование резерва управленческих кадров	В резерве не менее 1 представителя от образовательного учреждения, организована работа с кандидатами	1
		Личное участие в профессиональных конкурсах, грантах, проектах, научно-практических конференциях (из перечня МО и Минпроса)	Активное участие, организация мероприятия - 2%	до 2
		Учет административно-управленческих работников, обладающих требуемым качеством профессиональной подготовки	Все административные работники ОО прошли необходимую курсовую переподготовку (при наличии сертификата)	1

		Учет административно-управленческих работников, добровольно прошедших процедуру выявления профессиональных дефицитов	Административные работники прошли рекомендуемую Министерством образования (Минпросом) процедуру (при наличии сертификата)	до 2
		Работа по привлечению специалистов-учителей	Заккрытие вакансий: за счет привлечения специалистов – 2%; молодых специалистов – 2%; переобучения -2%	до 6
		Учет нагрузки педагогических работников	Нагрузка педагогических работников (учителей): – до 32 ч; - более 32 ч.	до 3 0
		Организована поддержка и сопровождение педагогов (наставничество, методическое сопровождение, имеется и выполняется план повышения квалификации педработников) через предъявление практик	В истекшем квартале принял(а) участие в мероприятиях районного, регионального уровней, связанных с поддержкой и сопровождением педагогов: муниципальный уровень -2%; региональный уровень – 3 %	до 5
		Участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства	Участие в мероприятиях: муниципального уровня – участие - 1%, победа -2%; регионального уровня- участие 2%, победа-3%	до 5
		Организация диагностики профессиональных дефицитов педагогов, разработка и реализация ИОМ	В диагностике приняли участие не менее 50% педагогов, разработали по результатам диагностики ИОМ и реализуют его – 2%; Менее 50% - 1%	до 2
		Подготовка кадров по приоритетным	Педагоги ОО прошли курсовую	до 2

		направлениям (ФГ, ФГОС, воспитание, медиация и т.п.; дошкольное – курсы по повышению качества образования)	подготовку: Команда ОО (3 и более человек) – 2%; 1-2 педагога- 1%	
	итого			31
Выплаты за качество выполняемых работ				
Эффективнос ть управления учреждением	Реализация базовой программы обучающихся	Все обучающиеся 9 классов сдали ОГЭ в основной период	2	
		Все обучающиеся 11 классов получили аттестаты в основной период	2	
	Распределение выпускников 9 класса, в т.ч. выпускников с ОВЗ	В ОО все выпускники, получившие аттестаты, продолжают получать образование в любой форме	3	
	Организация дополнительного образования	Охват детей доп. образованием составляет не менее 75%	2	
	Организация получения образования детьми с ОВЗ	В ОО организовано обучение детей с ОВЗ -1%; Обучающиеся с ОВЗ участвуют в муниципальных мероприятиях – 1%; в региональных мероприятиях-2%	до 4	
	Профилактическая работа по предупреждению правонарушений несовершеннолетними и правонарушений, совершенных в отношении несовершеннолетних	Отсутствие отрицательной динамики правонарушений по сравнению с предыдущим кварталом	2	
		своевременное выявление детей, находящихся в трудной жизненной ситуации	2	
	Организация каникулярного отдыха детей	Реализация планов мероприятий в полном объеме	до 4	
	Наличие и реализация совместного с ДОО плана по преемственности	проведение совместных мероприятий в квартале	до 5	
	Проведение закупок конкурентным способом	60 % и более	до 3	
итого			29	

	Обеспечение развития учреждения	Участие ОО в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы с последующей презентацией опыта	на муниципальном уровне - 3%; на краевом уровне – 5%	до 8
		Участие обучающихся в значимых мероприятиях (из плана мероприятий муниципалитета и перечней МО и Минпроса)	Муниципальный уровень –участники-1%, победители - 2%; Региональный уровень-участники-2%, победители -3%;	до 5
		Сетевое взаимодействие по вопросам выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей , в т.ч. с организациями СПО и ВПО	Наличие соглашения и его реализация	до 5
		Участие обучающихся в волонтерском движении либо в другой общественной деятельности (Юнармия, Движение первых и т.д.)	100% обучающихся – 5%; 80% обучающихся - 4 %; 60% обучающихся -3%; 40% обучающихся – 2%; 20 и менее % обучающихся – 1%	до 5
		Привлечение дополнительных источников финансирования (гранты, гос. программы, благотворительные ярмарки)	Организация и участие в мероприятиях по созданию безопасных и комфортных условий - 2% за каждое мероприятие, но не более 6%	до 6
	ИТОГО			29
	Обеспечение информационной открытости учреждения	Эффективное и системное использование в работе информационно - коммуникационных технологий	Своевременное и качественное заполнение базы КИАСУО, Навигатор, Одаренные дети, Фис ФРДО и т.п.	до 3
			Ведение электронных дневников	2
			ФГИС «Моя школа»	2
		проведение информационно-разъяснительной работы среди граждан, а также популяризация деятельности учреждения	системное сопровождение официального Интернет-сайта учреждения (освещение мероприятий)	до 3

	итого			10
	Всего			114

Приложение № 11

к положению о системе

оплаты труда работников МБОУ НСОШ №1 имени П.И.Шатова

Размер выплат по итогам работы за квартал
для руководителей их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных
бюджетных и прочих учреждений образования, подведомственных управлению образования
администрации Нижнеингашского района

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельный размер выплат к окладу
	Наименование	Индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	Процент освоения выделенных бюджетных средств	от 98% до 99% от 99,1% до 100%	70% 100%
Проведение ремонтных работ	Текущий ремонт, капитальный ремонт	Выполнен в срок и качественно	25%
		В полном объеме	50%
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	Учреждение принято надзорными органами	Без замечаний	50%
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	Реализация проектов	100%

Приложение № 12

к положению о системе

оплаты труда работников МБОУ НСОШ№1 имени П.И.Шатова

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений)

№ п/п	Наименование типов учреждений	Предельные уровни соотношения средней заработной платы к средней заработной плате работников, раз		
		руководитель учреждения	заместители руководителя	главн ый бухга лтер
1	2	3	4	5
1	Дошкольные образовательные учреждения	1,5		
2	Общеобразовательные учреждения	3,3	3,1	
4	Учреждения дополнительного образования	4,2	2,6	
7	Прочие учреждения образования	3,2	2,9	2,7