

Приложение № 3
к коллективному договору

УТВЕРЖДАЮ

Директор муниципального автономного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №
2 имени Героя Советского союза Г.Я.
Борисенко» г. Назарово Красноярского

Пиппаринен А.С.

(подпись)

(Ф.И.О.)

2025 год



СОГЛАСОВАНО

Председатель общего собрания трудового
коллектива автономного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №
2 имени Героя Советского союза Г.Я.
Борисенко» г. Назарово Красноярского
края

(подпись)

(Ф.И.О.)

« 25 » 06 2025 год

Петкина Н.С.

Положение

об оплате труда работников

муниципального автономного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 2 имени Героя Советского союза
Г.Я. Борисенко»
г. Назарово Красноярского края
(наименование учреждения)

Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 2 имени Героя Советского союза Г.Я. Борисенко» г. Назарово Красноярского края (далее – Положение), разработано на основании Закона Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», Решения Назаровского городского Совета депутатов от 26.06.2013 № 14-101 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений г. Назарово», Решения Назаровского городского Совета депутатов от 25.06.2025 № 21-170 "Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Назарово" и регулирует порядок и условия оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 2 имени Героя Советского союза Г.Я. Борисенко» г. Назарово Красноярского края (далее – Учреждение) по виду экономической деятельности «Образование».

2. Ответственность руководителя учреждения: при утверждении локальных актов (внесение в них изменений), связанных с оплатой труда, руководитель учреждения учитывает мнение органа государственно-общественного управления: общего собрания трудового коллектива и представительного органа (первичной профсоюзной организации учреждения).

Руководитель организует работу по разъяснению и информированию работников учреждения по вопросам, связанным с оплатой труда, обеспечивает открытость механизмов распределения доплат и выплат.

3. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников учреждения, за исключением руководителя, для которого выплаты и порядок их назначения регламентируется Приказом управления образования администрации г. Назарово от 23.04.2024г. № 47-о «Об утверждении Положения об оплате труда руководителей муниципальных бюджетных, казенных учреждений, подведомственных управлению образования города Назарово» и устанавливается приказом руководителя управления образования администрации города Назарово.

II. Порядок и условия оплаты труда работников

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

1.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения, устанавливаются в соответствии с приложением №1 к настоящему Положению.

2. Выплаты компенсационного характера (виды, размер и условия)

2.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

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

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

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

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата на основании статьи 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% 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.

2.5. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором на основании статьи 285 Трудового кодекса Российской Федерации. Не считается совместительством и не требует заключения (оформления) трудового договора педагогическая работа в том же образовательном учреждении, с дополнительной оплатой.

2.6. Месячная заработная плата работника, работающего на территории соответствующего субъекта Российской Федерации и состоящего в трудовых отношениях с работодателем, не может быть ниже размера минимальной заработной платы в этом субъекте Российской Федерации при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности) на основании статьи 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

Виды и размеры выплат при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

3. Выплаты стимулирующего характера

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

3.2. 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.

3.3. Работникам Учреждения по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от предпринимательской и иной 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;
выплаты по итогам работы.

Виды, условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения устанавливается в соответствии с Приложением № 3 к настоящему Положению.

3.4. Виды выплат должны отвечать уставным задачам Учреждения.

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

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

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

3.6.1. Региональная выплата предоставляется работникам в соответствии с п. 4.3. решения Назаровского городского Совета депутатов от 26.06.2013 № 14-101 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений г. Назарово».

3.6.2. Доплата до размера минимальной заработной платы установленной в Красноярском крае предоставляется в соответствии с п. 4.2. решения Назаровского городского Совета депутатов от 26.06.2013 № 14-101 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений г. Назарово».

3.7. Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, либо в абсолютном размере. Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению.

3.8. 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 Учреждения;
- достижение высоких результатов в работе за определенный период;
- участие в инновационной деятельности;
- организация проведения важных конкурсов, мероприятий;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы работникам Учреждения устанавливается в соответствии с приложением № 5 к настоящему Положению.

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

3.9. Руководитель Учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления учреждения, в том числе общественных советов учреждения, представительного органа работников.

3.10. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы), устанавливается в абсолютном размере.

Начисление выплат стимулирующего характера (за исключением выплат по итогам работы) осуществляется с учетом фактически отработанного времени работником.

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

3.12. При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику Учреждения (за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы) применяется балльная оценка.

3.12.1. Стоимость балла для определения размеров стимулирующих выплат может устанавливаться в следующем порядке:

- в едином размере для всех работников учреждения;
- в едином размере по группе персонала - педагогические работники, учебно-вспомогательный персонал, обслуживающий персонал;
- в едином размере по должности (учитель, воспитатель, педагог дополнительного образования, помощник воспитателя и т.д.).

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

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

где:

C - размер выплаты, конкретному работнику Учреждения в плановом периоде;

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

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

Максимальный размер стимулирующей выплаты, конкретному работнику Учреждения устанавливается (исчисляется) при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей), Работнику, работающему при не полностью отработанной норме рабочего времени (в том числе в условиях совместительства) размер стимулирующей выплаты устанавливается (исчисляется) пропорционально отработанному работником времени.

3.12.3.

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

где:

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

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

3.12.4.

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

где:

$Q_{\text{зп}}$ - фонд оплаты труда работникам Учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в ПФХД Учреждения, на месяц в плановом периоде;

$Q_{\text{гар}}$ - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по ПФХД Учреждения окладов (должностных окладов), 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.

III. Условия оплаты труда заместителей руководителя

1. Оплата труда заместителей руководителя осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя:

- должностной оклад;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

2. Размеры должностных окладов заместителям руководителя устанавливаются руководителем Учреждения на 30 процентов ниже размеров должностного оклада руководителя.

3. Выплаты компенсационного характера, заместителям руководителя устанавливаются в соответствии с подразделом 2 раздела II настоящего Положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

4. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера заместителям руководителя осуществляется ежеквартально (или ежемесячно).

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

6. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения для заместителей руководителя определяются согласно приложению № 6 к настоящему Положению.

7. Размер персональных выплат заместителям руководителя определяется согласно приложению № 7 к настоящему Положению и устанавливается приказом руководителя учреждения, на срок не более 1 года.

8. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы заместителям руководителя учреждения, устанавливается на срок не более трех месяцев в процентах от должностного оклада.

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

10. При выплатах по итогам работы учитываются:

- организация участия работников, обучающихся, воспитанников в конкурсах, мероприятиях:
- степень освоения выделенных бюджетных средств;
- подготовка образовательного учреждения к новому учебному году;
- участие в инновационной деятельности;
- организация и проведение важных конкурсов, мероприятий, работ;
- проведение ремонтных работ;
- организация участия работников, обучающихся и воспитанников в конкурсах, мероприятиях;
- результаты итоговой аттестации
- выполнение муниципального задания/ социального заказа.

Размер выплат по итогам работы заместителям руководителя определяется согласно приложению № 8 к настоящему Положению.

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

IV. Другие вопросы оплаты труда

1. Размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников учреждения составляет не более 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.

2. Часть средств, поступающих от приносящей доход деятельности, может направляться на выплаты стимулирующего характера не только работникам учреждения, но и руководителю учреждения.

V. Единовременная материальная помощь

5. Работникам учреждения в пределах утверждённого фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

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

5.2 Размер единовременной материальной помощи не может превышать трёх тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 5.1 настоящего раздела.

5.3. Выплата единовременной материальной помощи работникам учреждения производится на основании приказа руководителя учреждения.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников МАОУ «СОШ № 2 им. Г.Я.
Борисенко»

**Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок
заработной платы работников муниципального автономного
общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа
№ 2 имени Героя Советского союза Г.Я. Борисенко» г. Назарово
Красноярского края**

1. Профессиональная квалификационная группа
должностей работников образования
(приказ Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н)

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
1 квалификационный уровень (<i>инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый</i>)	16769
2 квалификационный уровень (<i>педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог</i>)	17126
3 квалификационный уровень (<i>воспитатель, педагог-психолог</i>)	17883
4 квалификационный уровень (<i>педагог-библиотекарь, преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)</i>)	18705

2. Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих»
(Приказ Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н)

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень, <i>в том числе: секретарь, секретарь-машинистка</i>	13253
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень, <i>в том числе: лаборант</i>	13698
2 квалификационный уровень, <i>в том числе: заведующий хозяйством</i>	14143
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	

1 квалификационный уровень, <i>в том числе: специалист по кадрам</i>	14143
---	-------

3. Профессиональные квалификационные группы
общеотраслевых профессий рабочих
(Приказ Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н)

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень (<i>Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, кроме того: гардеробщик, дворник, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений</i>)	12681
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	
4 квалификационный уровень (<i>Наименование профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)), в том числе: водитель автобуса</i>)	15742

4. Профессиональная квалификационная группа
«Должности работников печатных средств массовой информации третьего уровня»
(Приказ Минздравсоцразвития России от 18.07.2008 № 342н)

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада) заработной платы, руб.
3 квалификационный уровень (Системный администратор)	15161

5. Должности, не предусмотренные профессиональными
квалификационными группами

Должность	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
Младший специалист по охране труда	13698
Специалист по охране труда	14143
Специалист по закупкам	14143
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	18705

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников МАОУ «СОШ № 2 им.
Г.Я. Борисенко»

Виды и размеры
компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от
нормальных (при выполнении работ в других условиях,
отклоняющихся от нормальных) муниципального автономного
общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 2
имени Героя Советского союза Г.Я. Борисенко» г. Назарово Красноярского
края

пп/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:	
3.1	ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство (кураторство) ² педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций, осуществляющим классное руководство в классе, классе-комплекте, в учебных группах очной и очно-заочной формы обучения, в которых обучающиеся осваивают указанные образовательные программы ³	2 700 рублей
3.2	в одном классе, классе-комплекте либо учебной группе в населенных пунктах с численностью населения менее 100 тыс. человек	10 000 рублей
3.3	в двух и более классах, классах-комплектах либо учебных группах в населенных пунктах с численностью населения менее 100 тыс. человек	20 000 рублей
4.	за заведование элементами инфраструктуры	950 рублей

5.	за проверку письменных работ с учетом фактического объема учебной нагрузки: учителям русского языка, литературы учителям математики учителям начальных классов учителям физики, химии, иностранного языка учителям истории, биологии и географии	за 1 час: 130 рублей 105 рублей 105 рублей 50 рублей 25 рублей
6.	за выполнение дополнительной работы, связанной с методической деятельностью, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-методист»	2 500 рублей
7.	за выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник»	2 500 рублей

<1> Начисляется пропорционально нагрузке.

<2> 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 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>Выплата за заведование элементами инфраструктуры устанавливается ответственному лицу, работающему только по основному месту работы и назначенному приказом руководителя учреждения, но не более 950 рублей на одного работника. Данная выплата назначается за заведование предметным кабинетом в общеобразовательных организациях, музыкальным залом, спортивным залом, изостудией.

Приложение № 3

к Положению об оплате труда
 МАОУ «СОШ № 2
 им. Г. Я. Борисенко»
 г. Назарово

Виды, условия, размеры и порядок установления выплат стимулирующего характера работникам МАОУ «СОШ № 2 им. Г. Я. Борисенко»

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное кол-во баллов*	Период, на который устанавливается выплата
		наименование	индикатор		
1	2	3	4	5	6
Педагогические работники: учитель, социальный педагог	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Организация проектной и исследовательской деятельности обучающихся	участие обучающихся в конференциях разного уровня	наличие победителей, призеров и финалистов: всероссийский и краевой уровень муниципальный уровень уровень образовательного учреждения участие в конференции на школьном уровне	20 (за один проект) 15 (за один проект) 10 (за один проект) 5 (за один проект)	на месяц
	Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями)	обеспечение работы в соответствии с планом: - руководителям ШМО, консилиумов - руководителям консилиумов, групп, направлений, тьюторам - руководителям ГМО - диспетчеру расписания	20(за единицу) 20(за единицу) 10(за единицу) 40	на год

		участие в работе комиссии по распределению стимулирующих выплат, экспертной комиссии, аттестационной комиссии, психолого-медико-педагогическом консилиуме, Совете профилактики,	- руководителям комиссий - секретарю за подготовку отчетной документации - постоянное участие в комиссиях. Наставническая работа	15 (за единицу) 10(за единицу) 5(за единицу) 10 (за	на год
Создание развивающей образовательной среды для работы с детьми с особыми образовательным и потребностями	Сопровождение одаренных детей в образовательном процессе	Разработка индивидуальной программы достижений ребенка	Сопровождение дистанционного обучения учащихся	10 (за одну программ у) 2 (за	на месяц
	За работу с детьми с особыми образовательными потребностями	Создание ИОМ ребенка (неуспевающего, слабомотивированного)		10 (за один ИОМ)	на месяц
	Создание коррекционно-развивающей образовательной среды для работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья	Разработка и реализация индивидуальной программы обучения детей с ограниченными возможностями здоровья	Разработка адаптированных программ обучения детей с ОВЗ	5 (за программ у)	на месяц
	Сопровождение детей с ограниченными возможностями здоровья	Выполнение рекомендаций психолого-медико-педагогического консилиума в организации образовательного процесса, положительная динамика развития		10 (за одного учащегося)	на месяц
	Включенность в общешкольные и внешкольные мероприятия	Индивидуально организованная работа по включению детей с ограниченными возможностями здоровья, включение в общешкольные и внешкольные		5 (за одного учащегося)	на месяц

	Подготовка и проведение «Всероссийской олимпиады школьников», олимпиады начальных классов.	Подготовка пакета заданий олимпиады, проверка олимпиадных заданий	Школьный уровень Муниципальный уровень	5(за единицу) 10(за единицу)	на месяц
	Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных	Ведение баз автоматизированного сбора, учёта и хранения информации	Постоянное ведение баз автоматизированного сбора информации (ОД, ОО-1, ОО-2, ФИС ФРДО, сайт, СД, ИД, диагностика УУД) устанавливается при отсутствии замечаний	10 (за каждый проект)	на месяц
			Ведение эл.журнала КИАСУО (в зависимости от нагрузки) устанавливается при отсутствии замечаний	5 (менее 15 ч.) 10 (15-20 ч.) 15 (21-30 ч.) 20 (31-40 ч.)	на месяц
	Реализация программы развития образовательной организации	Разработка и реализация подпрограмм Программы развития ОО	Реализация подпрограммы	10 (за 1 подпрограмму)	на месяц
			Реализация отдельных мероприятий из Программы развития ОО	5 (за 1 мероприятие)	
	Организация мероприятий для родителей, обучающихся.	Проведение внеклассных мероприятий	Проведение одного мероприятия	10 (за одно мероприятие)	на месяц

	Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в отношении них, законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на обучающихся		Отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися	30	
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу обучающихся				
		Результаты ОГЭ, ЕГЭ при 100% успеваемости	- высокий уровень (выше показателя по муниципальному образованию)	30	На месяц
		Участие курируемых учащихся в муниципальных, краевых, всероссийских, международных соревнованиях, конкурсах	наличие призеров и победителей, финалистов: - муниципальный уровень - краевой уровень - всероссийский уровень	за одного учащегося 10 15 20	на месяц
			Наличие призеров и/или победителей - муниципального уровня ВсОШ - краевого уровня ВсОШ	10 (за одного) 20 (за одного)	на месяц

	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью, связанных с работой с одаренными детьми	Разработка и реализация проектов и программ, содержания деятельности	Участие в муниципальных и краевых мероприятиях для одаренных детей (интенсивные школы, «Игры разума» и др.)	5 (за одно мероприяти е)	на месяц
	Выплаты за качество выполняемых работ				
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Отраслевые награды	Наличие отраслевых наград	5 (за одну единицу)	на год
	Освоение и использование современных образовательных технологий, в процессе обучения предмету и в воспитательной работе	использование проектных, исследовательских, ИКТ, ИОСО и других развивающих образовательных технологий в процессе обучения предмету и в воспитательной работе	Обобщение и представление опыта, открытые мероприятия, публикации, в том числе в сети Интернет (с опубликованием ссылки на личной странице сайта)	10 (за единицу)	на квартал
Педагогические работники: педагог-психолог, социальный педагог, учитель-логопед	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Сопровождение обучающихся в образовательном процессе	руководство психолого-медико-педагогическим консилиумом (ПМПк)	работа ПМПк в соответствии с планом	20	на месяц
		проведение мероприятий для родителей обучающихся	проведение одного мероприятия	10 (за одно мероприятие)	на месяц
		Наличие у одаренного ребенка индивидуальной программы достижений	Отслеживание движения учащегося в соответствии с программой, положительная динамика результативности	2 (за одного учащегося)	на месяц

			Наличие рекомендаций, регулярное консультирование педагогов по работе с одаренными детьми	10 (за более чем одного педагога)	на месяц
		Психолого-педагогическое сопровождение предпрофильной подготовки и профильного обучения	Отчет о проведенных мероприятиях	10 за одно мероприятие	на месяц
	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	30 (за единицу)	на месяц
			призовое место в конкурсе проектов и программ, получение гранта	20 (за единицу)	на месяц
			презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов	10 (за единицу)	на месяц
		адаптация вновь поступивших обучающихся, благоприятный психологический климат	уменьшение числа конфликтных ситуаций среди обучающихся, анкетирование классных руководителей, родителей и учащихся	30	на квартал
	Выплаты за качество выполняемых работ				
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения обучающихся	Организация работы службы психолого-педагогического сопровождения обучающихся	Отрицательная динамика возникновения конфликтов в течение учебного года Анкетирование классных руководителей, родителей и учащихся.	30	на квартал
		Проведение курсов и тренингов для одаренных детей и их педагогов	Одно еженедельно проводимое занятие	10 (за одно еженедельное занятие)	на месяц

Педагогические работники: 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	на месяц
	Отсутствие правонарушений, совершенных воспитанниками	Отсутствие воспитанников, состоящих на учете в органах внутренних дел, комиссии по делам несовершеннолетних и защите прав	0	20	на месяц
	Привитие норм и правил совместного проживания воспитанников (поведения и общения)	Отсутствие случаев нарушения дисциплины	0	20	на месяц
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Достижения воспитанников	Участие обучающихся в различных конкурсах, соревнованиях, конференциях	Участие обучающихся (% участвующих от числа обучающихся) от 95% до 100%	20	на месяц
			от 75% до 94%;	10	
			от 50% до 74%	5	
			Ведение портфолио воспитанников	30	на месяц
			призовое место	20	на месяц
	Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	Отсутствие несчастных случаев и случаев травматизма, конфликтов			на квартал
	Выплаты за качество выполняемых работ				
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного	Выстраивание воспитательного процесса в соответствии с программой воспитания коллектива воспитанников	Наличие программы воспитания	30 (за программу)	на квартал

	процесса обучающихся	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 (за единицу)	на квартал
Педагогические работники:	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
педагог дополнительного образования, педагог-организатор, руководитель физического воспитания, преподаватель-организатор ОБЗР, методист.	Руководство проектными и творческими группами, методическими объединениями, кафедрами	руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями)	обеспечение работы в соответствии с планом	20 (за единицу)	на квартал
	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100%	20	на квартал
	Создание творческой образовательной среды для работы с одаренными школьниками	Руководство реализацией программ и проектов, исследований	Руководство объединениями учащихся, творческими группами учащихся, научными обществами учащихся, учебно-исследовательскими лабораториями	10 за единицу	на квартал
			Реализация утвержденной программы работы с одаренными детьми, по определению Управляющего совета (иного органа управления учреждением)	5 за единицу	на квартал
	Сопровождение одаренных детей в образовательном процессе	Разработка индивидуальной программы достижений ребенка	Контроль реализации программы, положительная динамика результативности ребенка	10 (за одного учащегося)	на квартал
	Работа с семьями обучающихся	За специально организованную результативную работу по профилактике правонарушений	Позитивная динамика снижения числа учащихся, состоящих на учете в органах внутренних дел, комиссии по делам несовершеннолетних и защите прав, наркологическом диспансере	40	на год

	Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями)	обеспечение работы в соответствии с планом	20 (за единицу)	на квартал
		Участие в работе курсов, семинаров, совещаний, конференций, экспертных, аттестационных комиссий различного уровня, сборов по основам военной службы.	постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации	10	на квартал
			разовое участие	2	на квартал
	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	полнота и соответствие нормативным документам	100% (на основании аналитической справки заместителя руководителя по проверке документации)	10	на квартал
	Сохранность контингента обучающихся.	Наполняемость групп не ниже 90%	Проверка наполняемости ГПД, наполняемость	20	на квартал

Востребованность дополнительных общеразвивающих программ	$B_{\text{пед}} = \frac{\sum_{i=1}^n \frac{O_{\text{факт } i}}{O_{\text{макс } i}}}{n},$ если $\frac{O_{\text{факт } i}}{O_{\text{макс } i}} < 65\%$, то $\frac{O_{\text{факт } i}}{O_{\text{макс } i}} = 0$, $B_{\text{пед}}$ – востребованность программ, которые ведет педагогический работник, $O_{\text{факт } i}$ – фактическое число обучающихся в i-й группе, $O_{\text{макс } i}$ – максимально возможное (согласно документам Учреждения) число обучающихся в i-й группе, n – число групп дополнительных общеразвивающих программ, которые ведет педагогический работник и в которых обучаются дети с применением социальных сертификатов. Показатель определяется по состоянию на последнее число каждого календарного месяца.	Если $B_{\text{пед}} < 60\%$, Если $B_{\text{пед}} \geq 60\%$,	0 60%- 65% - 5 баллов 66%- 70% - 10 баллов 71%- 75% - 15 баллов 76%- 80% - 20 баллов 81%- 85% - 25 баллов > 80% - 30 баллов	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Достижения воспитанников	Участие обучающихся в различных конкурсах, соревнованиях, конференциях	Участие обучающихся (% участвующих от числа обучающихся) от 95% до 100% от 75% до 94%; от 50% до 74% Официально зарегистрированные достижения (в зависимости от значимости мероприятия)	20 10 5 20 за единицу	на месяц на месяц

	Участие курируемых учащихся в краевых, всероссийских, международных соревнованиях, олимпиадах, научно-практических	участие в мероприятии краевого перечня	Документально подтвержденное участие	10 за одно мероприятие	на месяц
		ведение портфолио учащихся	Наличие портфолио	3 за одного учащегося	на месяц
	конференциях, конкурсах				
	Участие в разработке и реализации проектов, программ, содержания деятельности связанных с работой с одаренными детьми	Разработка и реализация проектов и программ, содержания деятельности	Призовое место в конкурсе проектов и программ: муниципальный уровень краевой уровень федеральный уровень	5 10 20	на месяц
			Опубликованная статья, (иная принятая форма представления) на педагогических форумах, в том числе, в сети Интернет	10 (за единицу)	на месяц
			Участие в муниципальных и краевых мероприятиях для одаренных детей	5 (за одно мероприятие)	на месяц
	Организация деятельности детских объединений, организаций	постоянный состав, создание и реализация социальных проектов, программ	Отчет о проведенных мероприятиях, проектах (включая фотографии, отзывы учащихся и другие материалы). При долгосрочных проектах отчет по промежуточным результатам	20 (за каждый)	на квартал
	Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	Отсутствие несчастных случаев и случаев травматизма, конфликтов	0	20	на квартал
	Выплаты за качество выполняемых работ				
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Освоение инновационных технологий и их применение в практике работы с детьми	Использование при проведении занятий интерактивной доски, компьютерных программ, современного лабораторного оборудования, инновационных УМК, по определению Управляющего совета (иного органа управления учреждением)	10 (за единицу)	на квартал

		Выстраивание образовательного процесса с учетом запросов одаренных детей	Участие учащихся в краевых круглогодичных интенсивных школах интеллектуального роста	5 (за одного учащегося)	на квартал
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	более 80%	30	на квартал
	Совершенствование информационно-библиотечной системы учреждения	Создание программы развития информационно-библиографического пространства учреждения	Наличие программы развития	20	на квартал
	Работа с обучающимися, родителями	Проведение внеклассных мероприятий	Проведение одного мероприятия	10 (за одно мероприятие)	на месяц
	Ведение профессиональной документации	полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации	100%	10	на квартал
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Сохранность библиотечного фонда гимназии	количество списываемой литературы библиотечного фонда	менее 20% фонда	30	на год
	Осуществление текущего информирования коллектива педагогов и обучающихся	проведение уроков информационной культуры	1 раз в четверть	20	на квартал
		проведение дней информирования	1 раз в четверть	20	на квартал
	Подготовка, участие, победы во внутришкольных, городских, краевых	Участие в внутришкольных, городских, краевых, федеральных конкурсах, проектах, конференциях	Подготовка детей к одному мероприятию. Списки участников.	5 (за одно мероприятие)	на месяц

	мероприятиях	Призовое место в гимназических, городских, краевых, федеральных конкурсах, проектах, конференциях	Списки победителей, грамоты лауреатов, призеров	10	на месяц
	Выплаты за качество выполняемых работ				
	Высокий уровень профессионального мастерства	использование проектных, исследовательских, ИКТ и других развивающих технологий в образовательном процессе	Обобщение и представление опыта, открытые мероприятия, публикации.	20	на месяц
		Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	Разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ	20	на месяц
Административный персонал: делопроизводитель, секретарь, секретарь-машинистка, бухгалтер, специалист по кадрам, лаборант.	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	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	50 (за одну базу)	на квартал
	Ведение документации учреждения	Полнота и соответствие нормативным и регламентирующим работу актам	отсутствие замечаний администрации учреждения, контролирующих или надзирающих органов	30	на квартал

Своевременная подготовка локальных нормативных актов учреждения, финансово-экономических документов	Полнота и соответствие нормативным и регламентирующим работу актам,	100% соответствие нормам действующего законодательства	30	на квартал
Ведение баз автоматизированного сбора, учета и хранения информации	Полнота, своевременное и качественное заполнение базы данных	100% соответствует регламенту работы с БД	10 (за одну базу)	на квартал
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%	10	на месяц
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Осуществление юридических консультаций для учащихся и работников учреждения	Наличие конфликтов в учреждении	0	30	на месяц
Техническое и программное обеспечение и использование в работе учреждения	функционирование локальной сети, электронной почты учреждения, использование программного обеспечения	Стабильно	30	на месяц

	Выплаты за качество выполняемых работ				
	Создание и соблюдение в учреждении единых требований к оформлению документов, системы документооборота	Наличие регламентов по созданию внутренних документов	соблюдение регламентов	30	на квартал
Младший обслуживающий	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				

персонал: водитель, дворник, гардеробщик, сторож, уборщик служебных помещений и др.	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил по охране труда, правил техники безопасности, правил дорожного движения, пожарной безопасности	Наличие замечаний администрации учреждения, предписаний контролирующих или надзирающих органов, аварий	0	50	на квартал
	Обеспечение сохранности имущества и его учет	Наличие замечаний по утрате и порче имущества	0	10	на квартал
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении Погрузочно-разгрузочные работы	постоянно	50	на квартал
	Участие в мероприятиях учреждения	Участие в подготовке мероприятий	постоянно	30	на месяц
	Выплаты за качество выполняемых работ				
	Ресурсосбережение при выполнении работ	Осуществление рационального расходования материалов, электроэнергии	Экономия материальных средств Отсутствие превышения лимитов	20	на квартал
	Высокий уровень подготовки учреждения к новому учебному году	наличие замечаний со стороны комиссии по приемке	0	20	на год
	Благоустройство территории учреждения	Зеленая зона, ландшафтный дизайн	наличие	30	на год

<*> исходя из 100-балльной системы

Специалист по закупкам, специалист по охране труда	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Своевременная подготовка локальных нормативных актов	Соответствие нормам действующего законодательства	100%	35,0	на квартал
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Оперативность выполняемой работы	Качественное исполнение документов в установленные сроки	Отсутствие замечаний	19,0	на квартал
	Выплата за качество выполняемых работ				
	Коммуникативная культура	Выстраивание конструктивных взаимоотношений с сотрудниками учреждения и посетителями	Отсутствие замечаний	10,0	на квартал

Системный администратор	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Сопровождение деятельности образовательных организаций в электронной среде ЕИС в сфере закупок	Отсутствие письменных замечаний руководителя учреждения, контролирующих и надзорных органов	0 замечаний	30,0	на квартал
	Разработка сайта учреждения	Создание, обслуживание сайта учреждения	отсутствие замечаний	20,0	
	Ведение баз автоматизированного сбора, учета и хранения информации	Полнота, своевременное и качественное заполнение базы данных	100% соответствует регламенту работы с БД	10 (за одну базу)	на квартал
	Функционирование локальной сети, электронной почты учреждения	Постоянно	отсутствие замечаний по ведению баз	10,0	
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				

Оперативность работы	Своевременная установка, наладка, монтаж и управление локально-вычислительной сети, контроль допуска персонала к её информационным ресурсам	отсутствие жалоб	24,0	
Выплата за качество выполняемых работ				
Коммуникативная культура	Выстраивание конструктивных взаимоотношений с сотрудниками учреждения	отсутствие жалоб	10,0	
Эффективное использование информационных технологий	Изучение и внедрение новых форм обеспечения сохранности информационных и электронных ресурсов учреждения	за каждый вид работы	20,0	

Приложение № 4
к Положению об оплате труда работников МАОУ
«СОШ № 2 им. Г.Я. Борисенко»

РАЗМЕР ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ муниципального автономного
общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 2 имени Героя Советского
союза Г.Я. Борисенко» г. Назарово Красноярского края

№ 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 ученой степени доктора наук культурологии, искусствоведения ³	3 500 рублей
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» ³	1 750 рублей
	при наличии ученой степени кандидата наук культурологии, искусствоведения 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	3 848 рублей
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
7.	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 5000 рублей за 0,5 ставки.

Приложение № 5
к Положению об оплате труда
работников МАОУ «СОШ № 2 им.
Г.Я. Борисенко»

Размер выплат по итогам работы работникам муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 2 имени Героя Советского союза Г.Я. Борисенко» г. Назарово Красноярского края

Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностном у окладу), %
	наименование	индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	50% выделенного объема средств 95% выделенного объема средств	40% 70%
Организация проведения важных конкурсов, мероприятий	Межрегионального уровня Регионального уровня Муниципального уровня		80% 40% 20%
Объем ввода законченных ремонтом объектов	Текущий ремонт Капитальный ремонт	выполнен в срок, в полном объеме	25% 50%
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Применение нестандартных методов работы	х	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 № 6
к Положению об оплате труда работников
МАОУ «СОШ № 2 им. Г.Я. Борисенко»

Виды выплат стимулирующего характера,
размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества
деятельности муниципального автономного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 2 имени Героя Советского союза Г.Я.
Борисенко» г. Назарово Красноярского края для заместителей руководителя

Должности	Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу),%
		Наименование	Индикатор	
Заместитель руководителя	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Создание условий для осуществления образовательного процесса	Материально-техническая, ресурсная обеспеченность образовательного процесса	В соответствии с лицензией	15%
		Обеспечение санитарно-гигиенических условий образовательного процесса, обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	Отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	10%
		Обеспечение открытости и доступности информации об организации, в том числе финансовой деятельности	Полное и своевременное размещение на официальном сайте в сети ИНТЕРНЕТ и внутри образовательной организации	30%
		Эффективность финансово-экономической деятельности	Обеспечение жизнедеятельности учреждения в соответствии с нормами	15%
	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы			
	Обеспечение качества образования в учреждении	Организация участия педагогов, обучающихся в конкурсах, мероприятиях регионального уровня	За участие в конкурсах, мероприятиях	5%
			За победу в конкурсах, мероприятиях	10%
		Ведение экспериментальной работы	Наличие статуса базовой площадки краевого уровня	15%
			Наличие статуса базовой площадки муниципального	10%

			уровня	
			Наличие специализированных классов	15%
		Отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися, воспитанниками	0	5%
		Организация дополнительного образования детей	Наличие программ	10%
		Организация системы взаимодействия с семьей	Наличие программ	10%
	Сохранение здоровья обучающихся (воспитанников) в учреждении	Наличие программы организации сохранения и укрепления здоровья детей	Отсутствие динамики увеличения числа хронических и сезонных заболеваний обучающихся (воспитанников)	5%
		Количество обучающихся, занимающихся в ФСК, участвующих в спортивно-массовых мероприятиях	Не ниже 70% от общего количества школы	10%
	Сохранность контингента обучающихся, воспитанников	Наполняемость классов в течение года в соответствии с планом комплектования	Движение обучающихся в пределах 1-2% от общей численности	5%
	Выплата за качество выполняемых работ			
	Управленческая культура	Отсутствие нарушений трудового законодательства	0	10%
		Исполнительская дисциплина	Своевременное предоставление требуемой информации, исполнение распорядительных документов	30%
		Качество владения управленческими функциями (аналитические документы, обоснованность и реализация программ, проектов, планов, системность контроля, своевременность коррекции, согласованность руководства, четкость организации)	Наличие программ, проектов, планов и аналитических документов по их реализации	15%
		Эффективность реализуемой кадровой политики (оптимальность штатного расписания, стабильность кадрового состава)	Укомплектованность кадрами 100%	10%

Приложение № 7
к Положению об оплате труда работников
МАОУ «СОШ № 2 им. Г.Я.Борисенко»

Размер персональных выплат
заместителям руководителя муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 2 имени Героя Советского союза Г.Я. Борисенко» г. Назарово Красноярского края

п/п	Виды и условия персональных выплат	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной 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 ученой степени доктора наук культурологии, искусствоведения ³	3 500 рублей
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» ³	1 750 рублей
	при наличии ученой степени кандидата наук культурологии, искусствоведения ³	1 750 рублей

<1> Начисляются пропорционально нагрузке.

<2> размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются.

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

Приложение № 8
к Положению об оплате труда работников
МАОУ «СОШ № 2 им. Г.Я. Борисенко»

Размер выплат по итогам работы заместителям руководителя муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 2 имени Героя Советского союза Г.Я. Борисенко» г. Назарово Красноярского края

Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия		Предельный размер к окладу(должностному окладу), %
	наименование	индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	От 98% до 99% От 99,1% до 100%	70% 100%
Организация участия работников, обучающихся и воспитанников в конкурсах, мероприятиях	Наличие призового места	На федеральном уровне На межрегиональном уровне На региональном уровне На муниципальном уровне	75% 50% 35% 20%
Организация проведения важных конкурсов, мероприятий	Наличие мероприятия	На федеральном уровне На межрегиональном уровне На региональном уровне На муниципальном уровне	55% 40% 30% 20%
Проведение ремонтных работ	Текущий ремонт Капитальный ремонт	выполнен в срок, качественно, в полном объеме	25% 50%
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	Учреждение принято надзорными органами	Без замечаний	20%
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	Реализация проектов	100%
Выполнение важных работ	Наличие важных работ,	Отсутствие замечаний учредителя к организации	20%
Результаты итоговой аттестации	Отсутствие обучающихся, не прошедших итоговую аттестацию	0 чел.	20%
Выполнение муниципального задания/социального заказа	муниципальное задание по муниципальной услуге (работе) в целом выполнено	100 %	10%

