

Приложение № 3  
к коллективному договору

**СОГЛАСОВАНО**

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МАОУ «СОШ № 2 им.  
Г. Я. Борисенко»

  
(личная подпись) Н.С. Петина  
(инициалы, фамилия)  
« 10 » сентября 2024 г.



**УТВЕРЖДАЮ**

Директор  
МАОУ «СОШ № 2  
им. Г. Я. Борисенко»

  
(личная подпись) А.С. Пиппаринен  
(инициалы, фамилия)  
« 10 » сентября 2024 г.



**Положение**

об оплате труда работников муниципального автономного  
общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная  
школа №2 имени Героя Советского союза Г. Я. Борисенко»  
г. Назарово Красноярского края

**Положение  
об оплате труда работников  
муниципального автономного общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа № 2 им. Героя Советского союза  
Г. Я. Борисенко»  
г. Назарово Красноярского края**

**I. Общие положения**

1.1. 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 12.12. 2018 № 15-87 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Назарово», и регулирует порядок 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».

1.2. При утверждении локальных актов (внесении в них изменений), связанных с оплатой труда директор учитывает мнение органа государственно-общественного управления: Управляющего Совета, общего собрания трудового коллектива и представительного органа: первичной профсоюзной организации.

**II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения**

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

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

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

1.2.1. Условия установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам Учреждения выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (далее – условия) применяются при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

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

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

где:

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

O<sub>min</sub> – минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, установленный настоящим Положением;

K – повышающий коэффициент.

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

1.2.4. Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения, установленным в пункте

1.2.5 настоящего Положения и применяемым для установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы,

устанавливаются коллективными договорами,

локальными нормативными актами Учреждения с учетом мнения представительного органа работников, в пределах фонда оплаты труда Учреждения, на период времени выполнения работы, являющейся основанием для установления повышающего коэффициента.

1.2.5. Повышающий коэффициент устанавливается педагогическим работникам по следующим основаниям:

№ п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Предельное значение повышающего коэффициента, %
1.	За наличие квалификационной категории: высшей квалификационной категории первой квалификационной категории	25% 15%

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

2.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

2.3. Выплаты за работу в 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).

Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (рассчитанного за час работы).

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

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

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

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.

### 3. Выплаты стимулирующего характера.

3.1. 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.

3.2. 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;
- специальная краевая выплата.

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

Виды выплат должны отвечать уставным задачам Учреждения.

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

3.3. Персональные выплаты устанавливаются с учетом 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, установленного в Красноярском крае.

3.3.1. 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».

3.3.2. 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».

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

3.5. При выплатах по итогам работы учитывается: -

- 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;
- 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.

3.6. Конкретный размер выплат стимулирующего характера устанавливается в абсолютном размере за исключением персональных выплат.

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

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

3.8. При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику Учреждения применяют балльную оценку, за исключением персональных выплат и специальной краевой выплаты. Стоимость балла для определения размеров стимулирующих выплат может устанавливаться в одном размере, как для всех работников учреждения, так и отдельно по группам персонала - педагогические работники, учебно-вспомогательный персонал, обслуживающий персонал.

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

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

где:

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

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

$B_i$  - количество баллов по результатам оценки труда  $i$ -го работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период (год, полугодие, квартал).

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

где:

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

$Q_{\text{стим рук}}$  - плановый фонд стимулирующих выплат руководителя, заместителя руководителя учреждения, утвержденный в плане ФХД учреждения в расчете на плановый период

$n$  - количество физических лиц учреждения, подлежащих оценке за отчетный период (год, квартал, месяц), за исключением руководителя учреждения, его заместителей;

$Q_{\text{стим}}$  не может превышать  $Q_{\text{стим1}}$ .

$$Q_{\text{стим1}} = Q_{\text{зп}} - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{отп}},$$

где:

$Q_{\text{стим1}}$  – предельный фонд заработной платы, который может направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера;

$Q_{\text{зп}}$  - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в плане ФХД учреждения на плановый период;

$Q_{\text{гар}}$  - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников в плане ФХД учреждения по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм компенсационных выплат на плановый период), определенный согласно штатному расписанию учреждения;

$Q_{\text{отп}}$  - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за первые два дня временной нетрудоспособности, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на плановый период.

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

где:

$Q_{\text{баз}}$  - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в плане ФХД учреждения на плановый период без учета выплат по итогам работы;

$N_{\text{отп}}$  - среднее количество дней отпуска согласно графику отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения в плановом периоде согласно плану, утвержденному в учреждении;

$N_{\text{год}}$  - количество календарных дней в плановом периоде.

3.9. Специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда работника.

Работникам по основному месту работы ежемесячно предоставляется специальная краевая выплата. Максимальный размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет три тысячи рублей. На специальную краевую выплату начисляется районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Работникам по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально отработанному работником времени.

Размер специальной краевой выплаты работникам учреждения в месяце, в котором производятся начисления исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемые за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, увеличивается.

Размер увеличения рассчитывается по формуле:

$$СКВув = Отп \times Кув - Отп, (1)$$

где:

СКВув – размер увеличения специальной краевой выплаты, рассчитанный с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к

заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям;

Отп – размер начисленных выплат, исчисляемых исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемых за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности;

Кув – коэффициент увеличения специальной краевой выплаты.

В случае, когда при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 1 января 2024 года, Кув определяется следующим образом:

$$\text{Кув} = (\text{Зпф1} + (\text{СКВ} \times \text{Кмес} \times \text{Крк}) + \text{Зпф2}) / (\text{Зпф1} + \text{Зпф2}), (2)$$

где:

Зпф1 – фактически начисленная заработная плата работника учреждения, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

Зпф2 – фактически начисленная заработная плата работника учреждения, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период с 1 января 2024 года;

СКВ – специальная краевая выплата;

Кмес – количество месяцев, учитываемых при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

Крк – районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях края с особыми климатическими условиями».

### **III. Условия оплаты труда заместителей руководителя учреждения.**

1. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала определяется в соответствии с Порядком исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения и перечнем должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, согласно **приложению № 6** к настоящему Положению.

2. Размер должностного оклада заместителей руководителя устанавливается руководителем МАОУ «СОШ № 2 им. Г. Я. Борисенко» на 30% ниже размера должностного оклада руководителя МАОУ «СОШ № 2 им. Г. Я. Борисенко».

3. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя учреждения 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. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их

осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности Учреждения для заместителя определяются согласно **приложению № 7** к настоящему Положению.

В целях повышения уровня оплаты труда заместителя руководителя учреждения, устанавливается специальная краевая выплата.

Заместителям руководителя учреждения, работающим по основному месту работы, ежемесячно предоставляется специальная краевая выплата. Максимальный размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет три тысячи рублей. На специальную краевую выплату начисляется районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Заместителям руководителя учреждения, работающим по основному месту работы, при не полностью отработанной норме рабочего времени размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально отработанному работником времени.

Размер специальной краевой выплаты заместителям руководителя учреждения в месяце, в котором производятся начисления исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемые за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, увеличивается.

Размер увеличения рассчитывается по формуле:

$$\text{СКВув} = \text{Отп} \times \text{Кув} - \text{Отп}, (1)$$

где:

СКВув – размер увеличения специальной краевой выплаты, рассчитанный с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

Отп – размер начисленных выплат, исчисляемых исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемых за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности;

Кув – коэффициент увеличения специальной краевой выплаты.

В случае, когда при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 1 января 2024 года, Кув определяется следующим образом:

$$\text{Кув} = (\text{Зпф1} + (\text{СКВ} \times \text{Кмес} \times \text{Крк}) + \text{Зпф2}) / (\text{Зпф1} + \text{Зпф2}), (2)$$

где:

Зпф1 – фактически начисленная заработная плата работника учреждения, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

Зпф2 – фактически начисленная заработная плата работника учреждения, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период с 1 января 2024 года;

СКВ – специальная краевая выплата;

Кмес – количество месяцев, учитываемых при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

Крк– районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях края с особыми климатическими условиями

5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид отдельно.

6. Размер персональных выплат заместителям определяется согласно **приложению № 8** к настоящему Положению и устанавливается приказом директора Учреждения на срок не более 1 года.

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

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 заместителям определяется согласно **приложению № 9** к настоящему Положению.

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

Специальная краевая выплата устанавливается в абсолютном размере с учетом требований, отраженных в пункте 4.

9. Оплата труда руководителей учреждения регламентируется Решением Назаровского городского Совета депутатов от 12.12.2018 г. №15-87 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных управлению образования города Назарово.

10. К Выплатам стимулирующего характера относится специальная краевая выплата

#### **IV. Оказание единовременной материальной помощи**

Работникам школы в пределах утвержденного фонда оплаты труда может оказываться единовременная материальная помощь:

Единовременная материальная помощь	Размер материальной помощи
в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей)	до 3000 руб.

в связи с рождением ребенка	до 3000 руб.
в связи с бракосочетанием	до 3000 руб

Выплата единовременной материальной помощи работникам Учреждения производится на основании заявления работника и приказа руководителя Учреждения с учетом положений настоящего раздела.

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

1. Оплата труда педагогическим работникам.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в учреждении применяется почасовая оплата труда педагогических работников.

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

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников;
- за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;
- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

2. Оплата труда иным работникам.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в одно и то же рабочее время работнику производится доплата в абсолютном размере, которая устанавливается по соглашению сторон трудового договора.

3. Оплата труда заместителям руководителя.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы,

определенной трудовым договором, в одно и то же рабочее время заместителям руководителя производится доплата в абсолютном размере по согласованию сторон.

## VI. 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 с учетом недопущения превышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения, предусмотренного в п.1 настоящего раздела.

3. Предельный размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы руководителю Учреждения за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, устанавливается в процентах от размера доходов, полученных Учреждением от приносящей доход деятельности (без учета доходов за счет поступления родительской платы за присмотр и уход), в отчетном квартале, с учетом следующих критериев оценки результативности и качества труда руководителя учреждения и выплачиваются ежеквартально:

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельный размер (%) от доходов, полученных учреждением от приносящей
	Наименование	Индикатор	
			доход деятельности
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
Доход, полученный	Доля доходов учреждения от приносящей доход деятельности в	От 1% до 5,9%	0,5
		От 6 % до 10,9 %	1

учреждением от приносящей доход деятельности	отчетном квартале к объему средств, предусмотренному на выполнение муниципального задания	От 11 % до 15%	1,5
--	---	----------------	-----

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

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

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 работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
<b><i>Вожатый, Помощник воспитателя, секретарь учебной части</i></b>		3849
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно- вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень ( <b><i>дежурный по режиму, младший воспитатель</i></b> )		4053
2 квалификационный уровень ( <b><i>диспетчер образовательного учреждения, старший дежурный по режиму</i></b> )		4498
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень ( <b><i>инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый</i></b> )	при наличии среднего профессионального образования	6649
	при наличии высшего профессионального образования	7569
2 квалификационный уровень ( <b><i>инструктор- методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог- организатор, социальный педагог</i></b> )	при наличии среднего профессионального образования	6959
	при наличии высшего профессионального образования	7926
3 квалификационный уровень ( <b><i>воспитатель,</i></b>	при наличии среднего профессионального	7623

<i>методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования)</i>	образования	
	при наличии высшего профессионального образования	8683
4 квалификационный уровень ( <i>педагог-библиотекарь, преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)</i> )	при наличии среднего профессионального образования	8341
	при наличии высшего профессионального образования	9505

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: делопроизводитель, секретарь, секретарь-машинистка</i>	4053
2 квалификационный уровень ( <i>должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться произвольное должностное наименование «старший»</i> )	4276
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень, <i>в том числе: диспетчер, инспектор по кадрам, лаборант, техник, техник-программист</i>	4498
2 квалификационный уровень,	4943

<i>в том числе: заведующий хозяйством</i>	
3 квалификационный уровень, <i>в том числе: начальник хозяйственного отдела, заведующий производством (шеф-повар)</i>	5431
4 квалификационный уровень, <i>в том числе механик, мастер участка</i>	6854
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень, <i>в том числе: аудитор, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, документовед, инженер, инженер по ремонту, инженер-программист (программист), инженер-энергетик (энергетик), специалист по кадрам, экономист, экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности, экономист по договорной и претензионной работе, экономист по материально-техническому снабжению, экономист по планированию, экономист по труду, экономист по финансовой работе, юрисконсульт</i>	4943
2 квалификационный уровень ( <i>должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория</i> )	5431
3 квалификационный уровень ( <i>должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория</i> )	5961
4 квалификационный уровень ( <i>должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться произвольное должностное наименование «ведущий»</i> )	7167
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень, <i>в том числе: начальник отдела кадров, начальник отдела материально-технического снабжения, начальник планово-экономического отдела, начальник технического отдела, начальник финансового отдела, начальник юридического отдела и т.п.)</i>	8993
2 квалификационный уровень	10418
3 квалификационный уровень ( <i>директор (начальник, руководитель, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения</i> )	11219

3. Профессиональные квалификационные группы  
 должностей работников культуры, искусства и кинематографии  
 (Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской  
 Федерации от 14.03.2008 № 121н, от 31.08.2007 № 570)

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» (№ 570)		
<b>Библиотекарь</b> <b>Главный библиотекарь</b>	при наличии среднего профессионального	5431
	при наличии высшего профессионального	6854

4. 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 ( <b>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, грузчик, дворник, истопник, кастаньяша, кладовщик, курьер, ремонтровщик плоскостных спортивных сооружений, сторож (вахтер),</b>		3481
2 квалификационный уровень ( <b>Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием</b>		3649
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»		

1 квалификационный уровень ( <i>Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, кроме того: водитель</i> )	4053
2 квалификационный уровень ( <i>Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в</i>	4943
3 квалификационный уровень ( <i>Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в</i>	5431
4 квалификационный уровень ( <i>Наименование профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей квалификационной группы, выполняющих важные</i>	6542

5. Профессиональная квалификационная группа  
«Должности работников печатных средств массовой информации третьего уровня»

(Приказ Минздравсоцразвития России от 18.07.2008 № 342н)

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада
3 квалификационный уровень ( <b>Системный администратор</b> )	5961

6. Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами

Должность	Минимальный размер
<b>Младший специалист по охране труда</b>	4498
<b>Специалист по охране труда</b>	4943
<b>Специалист по закупкам</b>	4943
<b>Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными</b>	9505

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

Виды и размеры  
выплат работникам МАОУ «СОШ № 2  
им. Г. Я. Борисенко» при выполнении работ в других условиях,  
отклоняющихся от нормальных (компенсационные выплаты)

1. Выплаты работникам с иными особыми условиями труда:

<b>№ п/ п</b>	<b>Виды компенсационных выплат</b>	<b>Размер в процентах к окладу (должностном у окладу), ставке заработной платы</b>
1.	за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития) (кроме медицинских работников) *	20
2	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому больных детей-хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения), за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых	20

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

**Приложение № 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	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
	Организация проектной и исследовательской деятельности обучающихся	участие обучающихся в конференциях 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, наставническая работа	- руководителям комиссий - секретарю за подготовку отчетной документации - постоянное участие в комиссиях.  Наставническая работа	15 (за единицу) 10(за единицу) 5(за единицу)  10 (за одного молодого специалиста)	на год
Сопровождение одаренных детей в образовательном процессе	Разработка индивидуальной программы достижений ребенка	Сопровождение дистанционного обучения учащихся		2 (за одного учащегося)	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 программу)	на месяц
	Сопровождение детей с ограниченными возможностями здоровья	Выполнение рекомендаций психолого-медико-педагогического консилиума в организации образовательного процесса, положительная динамика развития ребенка		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 мероприятия		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 компьютерных технологий	Ведение баз автоматизированного сбора 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.)	

<p>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 представителей, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на обучающихся</p>	<p>Отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися</p>	<p>Отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися</p>	<p>30</p>	
<p><b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b></p>				
<p>Стабильность и рост</p>				

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 победителей - муниципального уровня ВсОШ  - краевого уровня ВсОШ	10 (за одного победителя или призера) 20 (за одного победителя или призера)	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 мероприятие)	на месяц

	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
	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	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
	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

<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>					
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	
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>					
Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения обучающихся	Организация работы службы психолого-педагогического сопровождения обучающихся	Отрицательная динамика возникновения конфликтов в течение учебного года Анкетирование классных руководителей, родителей и учащихся.	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	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
	Отсутствие самовольных уходов воспитанников	Отсутствие поданных заявлений в органы внутренних дел по розыску воспитанников	0	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
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>					
Достижения воспитанников	Участие обучающихся в различных конкурсах, соревнованиях, конференциях	Участие обучающихся (% участвующих от числа обучающихся) от 95% до 100%	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
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>					
Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса обучающихся	Выстраивание воспитательного процесса в соответствии с программой воспитания коллектива воспитанников	Наличие программы воспитания	30 (за программу)	на квартал	
	Участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов	20 (за единицу)	на квартал	
Педагогические	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении</b>				

работники: педагог дополнительного образования, педагог- организатор, руководитель физического воспитания, преподаватель- организатор ОБЖ, методист, инструктор по физическому воспитанию и др.	<b>поставленных задач</b>				
	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	руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими	обеспечение работы в соответствии с планом	20 (за единицу)	на квартал

процесса	объединениями)			
	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

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

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	5	на месяц
			краевой уровень	10	
			федеральный уровень	20	
			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
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>					
	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
Заведующий библиотекой,	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				

педагог-библиотекарь	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	
	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>					
	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 мероприятиях	Участие в внутришкольных, городских, краевых, федеральных конкурсах, проектах, конференциях	Подготовка детей к одному мероприятию. Списки участников.	5 (за одно мероприятие)	на месяц	
		Призовое место в гимназических, городских, краевых, федеральных конкурсах, проектах, конференциях	Списки победителей, грамоты лауреатов, призеров	10	на месяц	
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>						

	Высокий уровень профессионального мастерства	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:	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
юрист, программист, делопроизводитель, экономист, секретарь, секретарь-машинистка, бухгалтер, специалист по кадрам, лаборант, инженер по ТБ, оператор ЭВМ	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

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

персонал: водитель, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, 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
	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
	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
	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
	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	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
	Своевременная подготовка локальных нормативных актов	Соответствие нормам действующего законодательства	100%	35,0	на квартал
	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
	Оперативность выполняемой работы	Качественное исполнение документов в установленные сроки	Отсутствие замечаний	19,0	на квартал
	<b>Выплата за качество выполняемых работ</b>				
Коммуникативная культура	Выстраивание конструктивных взаимоотношений с сотрудниками учреждения и посетителями	Отсутствие замечаний	10,0	на квартал	

Системный администратор	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
	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	
	Функционирование локальной сети, электронной почты учреждения	Постоянно	отсутствие замечаний по ведению баз	10,0	
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>					

Оперативность работы	Своевременная установка, наладка, монтаж и управление локально-вычислительной сети, контроль допуска персонала к её информационным ресурсам	отсутствие жалоб	24,0	
<b>Выплата за качество выполняемых работ</b>				
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  
МАОУ «СОШ № 2 им. Г. Я. Борисенко».**

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Размер к окладу (должностному окладу)
1.	За опыт работы в занимаемой должности:*	
	от 1 года до 5 лет	5%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слов «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения**;	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слов «Народный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения**;	20%
	от 5 до 10 лет	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слов «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения**;	25%
1.	при наличии почетного звания, начинающегося со слов «Народный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения**;	30%
	свыше 10 лет	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слов «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения**;	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слов «Народный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения**	40%
2.	специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с образовательными учреждениями либо продолжающим работу в образовательном учреждении. Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения	20%
3.	за проверку письменных работ (пропорционально нагрузке):	
	- учителям истории, биологии и географии;	5%
	- учителям физики, химии, иностранного языка;	10%
	- учителям математики;	15%
	- русского языка, литературы;	15%
- учителям начальных классов;	15%	
4.	за классное руководство***	2700 руб.
5.	за заведование элементами инфраструктуры****:	
	кабинетами, лабораториями;	10%
	учебно-опытными участками, мастерскими,	20%
	музыкальными и спортивными залами.	

6.	ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций, осуществляющим классное руководство в классе, классе-комплекте, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья, осуществляющим классное руководство (кураторство) в учебных группах очной и заочной формы обучения, в которых обучающиеся осваивают указанные образовательные программы <*****>	
6.1.	в одном классе, классе-комплекте либо учебной группе	5000,00 руб.
6.2.	в двух и более классах, классах-комплектах либо учебных группах	10000,00 руб.

Расчет персональных стимулирующих выплат производить от оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов.

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

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

\*\*\* Вознаграждение выплачивается педагогическим работникам общеобразовательных учреждений.

Размер выплаты педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя определяется исходя из расчета 2 700,0 рублей в месяц за выполнение функций классного руководителя, в классе (группе) с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для образовательных учреждений в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

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

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

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

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

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

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

**Размер выплат по итогам работы работникам  
МАОУ «СОШ № 2 им. Г. Я. Борисенко».**

Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия		Предельное кол-во 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	выполнен в срок,	25
	Капитальный ремонт	в полном объеме	50
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Применение нестандартных методов работы	x	50
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения	Задание выполнено	в срок, в полном объеме	50
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	Оценка результатов работы	наличие динамики в результатах	50
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	участие	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» г. Назарово

Перечень  
Должностей, профессий работников учреждения, относимых  
к основному персоналу по виду экономической деятельности

<b>Типы и виды учреждений</b>	<b>Должности, работников учреждений</b>
Общеобразовательные учреждения	учитель

Приложение № 7  
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 заместителей  
руководителя МАОУ «СОШ № 2 им. Г.Я.Борисенко».

Должности	Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
		Наименование	Индикатор	
заместитель руководителя учреждения	<b>Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	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%
	<b>Выплата за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
	Обеспечение качества образования в учреждении	Организация участия педагогов, обучающихся в конкурсах,	За участие в конкурсах, мероприятиях	5%
			За победу в	10%

		мероприятиях регионального уровня	конкурсах, мероприятиях	
		Ведение экспериментальной работы	Наличие статуса базовой площадки краевого уровня	15%
			Наличие статуса базовой площадки муниципального уровня	10%
			Наличие специализированны х 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%
<b>Выплата за качество выполняемых работ</b>				
	Управленческая культура	Отсутствие нарушений трудового законодательства	0	10%
		Исполнительская дисциплина	Своевременное предоставление требуемой информации, исполнение распорядительных	30%

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

**Размер персональных выплат заместителям руководителя  
МАОУ «СОШ № 2 им. Г.Я.Борисенко».**

№ п/ п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу)
1.	при наличии высшей квалификационной категории при наличии первой квалификационной категории	20% 15%
2.	сложность, напряженность и особый режим работы наличие филиалов: до 3-х свыше 3-х	30% 60%

3.	опыт работы в занимаемой должности*: от 1 года до 5 лет	5%
	- при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения**	15%
	- при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения**	20%
	- при наличии почетного звания начинающегося со слова «Заслуженный»**	15%
	- при наличии почетного звания, «народный»*	20%
	от 5 лет до 10 лет	15%
	- при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения**	25%
	- при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения**	30%
	- при наличии почетного звания начинающегося со слова «Заслуженный»**	25%
	- при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный»**	30%

	свыше 10 лет	25%
	- при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения**	35%
	- при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения*	40%
	- при наличии почетного звания начинающегося со слова «Заслуженный»**	35%
	- при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный»**	40%
4.	специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с образовательными учреждениями образования либо продолжающим работу в образовательном учреждении. Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения.	20%

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

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

Приложение № 9  
к Положению об оплате труда  
работников МАОУ «СОШ № 2  
им.Г.Я.Борисенко»

Размер выплат по итогам работы  
заместителей руководителя  
МАОУ «СОШ № 2 им. Г.Я.Борисенко»

Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке
	наименование	индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	От 98% до 99% От 99,1% до 100%	70% 100%
Проведение ремонтных работ	Текущий ремонт Капитальный ремонт	выполнен в срок, качественно, в полном объеме	25% 50%
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	Учреждение принято надзорными органами	Без замечаний	50%
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	Реализация проектов	100%
Организация в проведении важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	Международные	100%
		Федеральные	90%
Выполнение муниципального задания	муниципальное задание по муниципальной услуге (работе) выполнено	Межрегиональные	80%
		Региональные	70%
Выполнение муниципального задания	муниципальное задание по муниципальной услуге (работе) в целом выполнено	Внутри учреждения	60%
		100 %	10%
Выполнение муниципального задания	муниципальное задание по муниципальной услуге (работе) в целом выполнено	От 90% до 100%	10%

Прошнуровано

Пронумеровано

Скреплено печатью

-----48----- листов

Директор

МАОУ «СОШ №2 им. Е. Я. Борисенко»

А.С. Пиппаринен

