

Приложение № 13

Председатель профкома

О.В. О.А. Матузова
« 07 » ноября 2014 г.



Директор МБОУ «СШ № 11»

И.А. КАРЮКИНА

« 07 » ноября 2014 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Средняя школа № 11».

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 11», разработано на основании Закона Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений» (в редакции от 08.07.2010 № 10-4926, от 25.11.2010 № 11-5341, от 06.10.2011 № 13-6172, от 11.10.2012 № 3-516, от 11.10.2012 № 3-519, от 04.04.2013 № 4-1140, от 20.09.2013 № 5-1518), Постановлений Администрации города Ачинска Красноярского края № 472-п от 30.10.2014 г., № 473-п от 30.10.2014 и № 474-п от 30.10.2014 и регулирует порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения, подведомственного управлению образования Администрации города Ачинска (далее – учреждения) по виду экономической деятельности «Образование».

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.

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 постановлением Администрации города.

2. Выплаты компенсационного характера.

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% часовой ставки (оклада (должностного оклада), 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.

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

3. Выплаты стимулирующего характера.

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.

4. Выплаты компенсационного характера и персональные стимулирующие выплаты устанавливаются от должностного оклада без учёта повышающих коэффициентов.

5. Положение об оплате труда разрабатывается в образовательном учреждении на основании Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования Администрации города Ачинска, утверждённого Постановлением Администрации города Ачинска.

III. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ ДИРЕКТОРА ШКОЛЫ.

1. Выплаты компенсационного характера заместителям директора устанавливаются в соответствии с пунктом 2 раздела II Примерного положения, утверждённого Постановлением Администрации города Ачинска, как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

2. Должностные оклады заместителям директора устанавливаются учредителем без учета ведения преподавательской (педагогической) работы.

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

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

при высшей квалификационной категории – 20%;

при первой квалификационной категории – 15%.

3. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера заместителям директора учреждения осуществляется ежеквартально (или ежемесячно) с учетом мнения рабочей группы по установлению стимулирующих выплат, образованной, в соответствии с приказом директора школы (далее – рабочая группа).

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

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения для заместителей директора определяются согласно приложению № 3 к настоящему Положению.

Размер персональных выплат заместителям директора определяется согласно приложению № 4 к настоящему Положению.

4.1. 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 директора определяется согласно приложению № 5 к настоящему Примерному положению.

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

Персональные выплаты заместителям директора устанавливаются по на срок не более 1 года.

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

7. Заместителям руководителя сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливается приказом директора учреждения.

IV. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ.

1. Выплаты компенсационного характера работникам учреждения, устанавливаются в соответствии с пунктом 2 раздела II настоящего Положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

2. Должностные оклады устанавливаются с учетом ведения преподавательской (педагогической) работы .

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

при высшей квалификационной категории – 20%;

при первой квалификационной категории – 15%.

при второй квалификационной категории – 10 %

3. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера педагогическим работникам учреждения осуществляется ежеквартально (или ежемесячно) с учетом мнения комиссии по установлению стимулирующих выплат, образованной в соответствии с приказом директора школы (далее – рабочая группа).

3.1. Каждый педагогический работник учреждения ежемесячно до 20 числа предоставляет председателю рабочей группы бланк самооценки своей деятельности за прошедший рабочий месяц в соответствии с приложением № 6 Положения об оплате труда работников МБОУ «СШ № 11» , согласованный с администрацией школы - таким образом администрация школы предоставляет в рабочую группу аналитическую информацию о показателях деятельности педагогических работников учреждения .

3.2. Заседание рабочей группы проводится ежемесячно (или ежеквартально по решению собрания трудового коллектива) не позднее 23 числа.

3.3. Педагогические работники учреждения имеют право присутствовать на заседании рабочей группы и давать необходимые пояснения.

3.4. Рабочая группа рассматривает бланки самооценки работников, может рекомендовать установление стимулирующих выплат и их размер открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов рабочей группы. Решение рабочей группы оформляется протоколом. С

учетом мнения рабочей группы директор школы издает приказ об установлении стимулирующих выплат.

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

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений педагогических работников определяются согласно приложению № 6 к настоящему Положению.

5. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат, компенсационных выплат и выплат по итогам работы, устанавливаются работникам учреждения в баллах. Стоимость одного балла определяется делением месячного фонда стимулирующих выплат на суммарное количество баллов, полученное всеми работниками учреждения за отчетный период в соответствии с Приложением № 6.

6. Персональные выплаты педагогическим работникам учреждения устанавливаются по решению администрации школы на срок не более 1 года.

7. В случае несогласия работника школы с размером установленных ему стимулирующих выплат он имеет право подать соответствующее заявление в комиссию по трудовым спорам, утвержденную директором школы, действующую на основании Положения о комиссии по трудовым спорам.

8. Выплаты по итогам работы определяется в соответствии с Приложением № 7 и производятся при наличии фонда экономии заработной платы, рассчитанного управлением образования Администрации города Ачинска.

При выплатах по итогам работы учитываются:

проведение ремонтных работ;
подготовка образовательного учреждения к новому учебному году;
участие в инновационной деятельности;
организация и проведение важных работ, мероприятий.

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

VI . УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА НЕПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ.

1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к размеру должностного оклада соответствующего работника в соответствии с Приложением № 8.

2. Выплаты по итогам работы определяется в соответствии с Приложением № 9 и производятся при наличии фонда экономии заработной платы, рассчитанного управлением образования Администрации города Ачинска.

При выплатах по итогам работы учитываются:

проведение ремонтных работ;

подготовка образовательного учреждения к новому учебному году;
предупреждение и ликвидация аварийных ситуаций;
организация и проведение важных работ, мероприятий , направленных на благоустройство пришкольной территории ;
– особые условия труда (инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда).

V. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

1. Размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников учреждений, составляет 70% от доходов, полученных от приносящей доход деятельности, с учетом выплат страховых взносов по обязательному социальному страхованию и взносу по страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Директор МБОУ «СШ № 11»

И.А. Карюкина



Приложение № 1
к « Положению
об оплате труда работников
муниципального
общеобразовательного
учреждения «Средняя школа №
11»»

**Минимальные размеры окладов (должностных окладов),
ставок заработной платы работников учреждения**

1. Профессиональная квалификационная группа общепрофессиональных должностей служащих

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
<i>Профессиональная квалификационная группа общепрофессиональных должностей служащих первого уровня</i>	
1 квалификационный уровень: - делопроизводитель - секретарь - секретарь-машинистка	2 597,0
<i>Профессиональная квалификационная группа общепрофессиональных должностей служащих второго уровня</i>	
1 квалификационный уровень: - инспектор по кадрам - лаборант	2 882,0

2. Профессиональная квалификационная группа должностей работников образования

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
<i>Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников</i>	
1 квалификационный уровень: -инструктор по физической культуре - при наличии среднего профессионального образования - при наличии высшего профессионального образования	3 605,0 4 103,0
2 квалификационный уровень: - педагог дополнительного образования - педагог-организатор - социальный педагог: при наличии среднего профессионального образования	3 774,0

при наличии высшего профессионального образования	4 298,0
3 квалификационный уровень: - <i>воспитатель</i> - <i>педагог-психолог</i> - при наличии среднего профессионального образования - при наличии высшего профессионального образования	4 133,0 4 707,0
4 квалификационный уровень: - <i>учитель</i> - <i>учитель-логопед</i> - <i>учитель-дефектолог</i> - <i>преподаватель-организатор ОБЖ</i> - при наличии среднего профессионального образования - при наличии высшего профессионального образования	4 523,0 5 153,0

3. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
<i>Профессиональная квалификационная группа общепрофессиональных профессий рабочих первого уровня</i>	
1 квалификационный уровень: - <i>уборщик служебных помещений</i> - <i>дворник</i> - <i>рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий 2 разряда</i>	2 231,0
2 квалификационный уровень : - <i>сторож(старший)</i>	2 338,0
<i>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»</i>	
1 квалификационный уровень: - <i>рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий 4 разряда</i>	2 597,0
Для целей расчёта региональной выплаты на местном уровне размер заработной платы составляет .	6 371,0

4. Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами

Должность	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
- <i>заведующий библиотекой</i>	5 361,0

Приложение № 2
к « Положению
об оплате труда работников
муниципального
общеобразовательного
учреждения «Средняя школа №
11»»

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

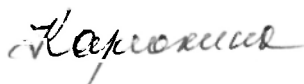
№ п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы<*>
1.	за работу в образовательных учреждениях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (отделениях, классах, группах) (кроме медицинских работников) <*>	20
2.	за работу в санаторных образовательных учреждениях (классах, группах), группах оздоровительной направленности в дошкольных образовательных учреждениях	20
3.	руководителям образовательных учреждений, имеющих отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении	15
	руководителям; работникам общеобразовательных учреждений, имеющих интернат, непосредственно занятых в таких классах (группах)	20
4.	медицинским и иным работникам, непосредственно участвующим в оказании противотуберкулезной помощи, занятие которых связано с опасностью инфицирования микробактериями туберкулеза в санаторных образовательных организациях (классах, группах), группах оздоровительной направленности в дошкольных образовательных учреждениях для детей инфицированных туберкулезом	25
5.	за работу в центрах психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, психолого-медико-педагогических комиссиях, логопедических пунктах	20

6.	педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому обучающихся, осваивающих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования 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 учреждениях	20
7.	работникам учреждений (структурных подразделений), осуществляющих оздоровление и (или) отдых обучающихся, воспитанников за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени	15
8.	водителям легковых автомобилей за ненормированный рабочий день	25
9.	за ненормированный рабочий день (за исключением водителей легковых автомобилей)	15

<*> Без учета повышающих коэффициентов

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

Директор МБОУ «СШ № 11»



И.А. Карюкина

Приложение № 3
к « Положению
об оплате труда работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Средняя школа № 11»

**Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия
их осуществления, критерии оценки результативности и качества
деятельности для заместителей директора**

Заместитель руководителя	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Обеспечение стабильного функционирова ния учреждения	создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса, обеспечение стабильной охраны труда и техники безопасности	отсутствие предписаний надзорных органов	20%
			отсутствие травм, несчастных случаев	10%
		подготовка локальных нормативных актов учреждения, исходящей документации, отчетной документации	соответствие локальных нормативных актов учреждения нормам действующего законодательства, своевременно и качественное предоставление отчетной документации	20%
		отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	0	10%
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Обеспечение развития учреждения	организация участия педагогов, обучающихся в профессиональных конкурсах, мероприятиях (наличие призового места)	региональном	10%
		ведение экспериментальной работы	наличие статуса базовой площадки	15%

		Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению.	Наличие участников конкурсов педагогического мастерства на муниципальном уровне	10%
Выплаты за качество выполняемых работ				
Результативность деятельности учреждения	освоение образовательной программы по результатам четвертных и годовых оценок обучающихся	качество обученности не ниже 50 %		20%
	реализация проектной и исследовательской деятельности	охват детей, вовлеченных в проектную и исследовательскую деятельность не менее 25%		10%
	доля педагогических работников первой и высшей квалификационной категории	не менее 50%		10%
	координация работы по прохождению педагогическими работниками стажировок, курсов повышения квалификации	100% выполнения плана		5%
	отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей в учреждении, рациональное расходование материалов и финансовых средств	0		45%
	своевременное составление проектно-сметной документации на проведение работ по текущему и капитальному ремонту, высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	без замечаний		20%

		Качество отчетной документации, исполнительская дисциплина	Своевременность, без замечаний	20 %
ИТОГО:				160%

<*> Без учета повышающих коэффициентов

Директор МБОУ «СШ № 11»

Карюкина

И.А. Карюкина

Приложение № 4
к « Положению
об оплате труда работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Средняя школа № 11» »

Размер персональных выплат заместителям директора

№ п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу) <*>
2.	опыт работы в занимаемой должности <*>:	
	от 1 года до 5 лет <***> при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***> при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***> при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***> при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <***>	5% 15% 20% 15% 20%
	от 5 года до 10 лет <***> при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***> при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***> при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***> при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <***>	15% 25% 30% 25% 30%
	свыше 10 лет <***> при наличии ученой степени кандидата наук,	25%

культурологии, искусствоведения <***> при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***> при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***> при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <***>	35% 40% 35% 40%
--	--------------------------------------

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

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

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

**Размер персональных стимулирующих выплат
педагогическим работникам
МБОУ «СШ №11» г. Ачинска**

№ п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностно му окладу)
1. Персональные выплаты педагогическим работникам за основные должностные обязанности:		
1.1	Наличие квалификационной категории по занимаемой должности: - при наличии высшей квалификационной категории - при наличии первой квалификационной категории - при наличии второй квалификационной категории	25% 15% 10%
1.2	Опыт работы в занимаемой должности: от 1 года до 5 лет - при наличии ученой степени кандидата наук; - при наличии ученой степени доктора наук; -- при наличии почетного звания начинающегося со слова «Заслуженный» <***> - при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» **	5%*** 15% 20% 15% 20%

	Опыт работы в занимаемой должности: от 5 до 10 лет • при наличии ученой степени кандидата наук; • при наличии ученой степени доктора наук; - при наличии почетного звания начинающегося со слова «Заслуженный» <***> • при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный»**	15%*** 25% 30% 25% 30%
	Опыт работы в занимаемой должности: свыше 10 лет • при наличии ученой степени кандидата наук; • при наличии ученой степени доктора наук; - при наличии почетного звания начинающегося со слова «Заслуженный» <***> • при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный»**	25%*** 35% 40% 35% 40%
1.3	Специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовой договор с образовательным учреждением (на протяжении 5 лет с момента заключения договора)	20%
2. Персональные выплаты педагогическим работникам за дополнительную работу:		
2.1. Проверка письменных работ (пропорционально нагрузке работника):		
	учителям истории, биологии и географии	5%
	учителям физики, химии, иностранного языка	10%
	учителям математики	20%
	учителям начальных классов	20%
	учителям русского языка и литературы	25%
2.2	Учителям и другим педагогическим работникам за классное руководство	2 700,0 рублей
2.3	За заведование элементами инфраструктуры	
	Кабинетами и лабораториями	10%
	Учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами	20%

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

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

*** Фиксированный размер выплат, не подлежащий изменению.

Размер выплаты за классное руководство определяется из расчёта 2,7 тысяч рублей в месяц классам с наполняемостью 25 человек и более, в классах для учащихся с ОВЗ - 12 человек и более. В классах с наполняемостью меньше установленной наполняемости размер вознаграждения уменьшается пропорционально численности обучающихся.

Директор МБОУ «СШ № 11»



И.А. Карюкина

Приложение № 5
к « Положению
об оплате труда работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного
учреждения
«Средняя школа № 11» »

**Размер выплат по итогам работы
заместителям директора школы**

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке
	наименование	индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	Процент освоения выделенных бюджетных средств	от 98% до 99%	70%
		от 99,1% до 100%	100%
Проведение ремонтных работ	Текущий ремонт Капитальный ремонт	выполнен в срок	25%
		качественно, в полном объеме	50%
	Подготовка локальных нормативных актов учреждения, исходящей документации, отчетной документации	Соответствие локальных нормативных актов учреждения нормам действующего законодательства, своевременно и качественное предоставление отчетной документации	20 %
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	Учреждение принято надзорными органами	без замечаний	50%
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	реализация проектов	100%
	Наличие участников конкурсов педагогического мастерства на муниципальном уровне		10 %

Организация и проведение важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	международные	100%
		федеральные	90%
		межрегиональные	80%
		региональные	70%
		внутри учреждения	60%
Выплаты за качество выполняемых работ	Доля педагогов с 1 КК и ВКК не менее 50%	Доля педагогических работников первой и высшей квалификационной категории	10 %
	Качество обученности не менее 35 %	Освоение образовательной программы по результатам четвертных и годовых оценок обучающихся	10 %
	Реализация плана курсовой подготовки.	координация работы по прохождению педагогическими работниками курсов повышения квалификации	5 %

<*> Без учета повышающих коэффициентов

Директор МБОУ «СШ № 11»

Карюкина

И.А. Карюкина

Приложение № 6
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения «Средняя
школа №11» г. Ачинска

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке, условиях и размере компенсационных, персональных и
стимулирующих выплат
работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя школа № 11», подведомственного управлению образования
Администрации города Ачинска .

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение устанавливает критерии и порядок расчетов стимулирующих выплат работникам МБОУ «СШ №11» города Ачинска Красноярского края (далее - Школа), в т. ч.:

- заместителям директора по учебно-воспитательной работе (УВР), воспитательной работе (ВР), административно-хозяйственной работе (АХР);

- учителям-предметникам, специалистам (социальным педагогам, педагогам-психологам, учителям-логопедам, учителям-дефектологам, воспитателям, заведующей библиотекой, педагогу-организатору, педагогам дополнительного образования, преподавателю-организатору ОБЖ, руководителю структурного подразделения (ФСК), инструкторам по физической культуре);

- учебно-вспомогательному персоналу (лаборант, секретарь, секретарь-машинистка, делопроизводитель, инспектор по кадрам, кассир (старший));

- младшему обслуживающему персоналу (уборщик служебных помещений, сторож (старший), сторож (вахтер), рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий).

1.2. Источниками формирования фонда стимулирующих выплат (далее – ФСВ) являются фиксированная стимулирующая части фонда оплаты труда, экономия фонда оплаты труда, средства, высвобождаемые в результате оптимизации штатного расписания в течение календарного года, привлеченные внебюджетные средства.

1.3. Фонд стимулирующих выплат распределяется в соответствии с утверждённым положением на :

- персональные стимулирующие выплаты, включающие критерий «Исполнительская дисциплина педагогических работников» ,
- выплаты по итогам работы.

При этом на персональные стимулирующие выплаты распределяется 60% ФСВ, на выплаты за исполнительскую дисциплину - 40% .

1.4. Основанием для назначения стимулирующих выплат являются высокий профессиональный уровень работников Школы, который оценивается по каждому конкретному работнику с учетом критериев оценки деятельности по итогам квартального периода календарного года (четвертного периода

учебного года). Критерии оценки деятельности по различным должностям, а также показатели оценки (баллы) по конкретным направлениям деятельности работников школы определяются и утверждаются общим собранием трудового коллектива работников Школы и в обязательном порядке согласуются с Управляющим советом Школы.

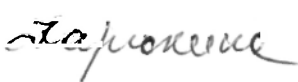
1.5. ФСВ Школы может быть перераспределен между категориями работников директором школы самолично в период нахождения в отпуске членов комиссии по распределению стимулирующих выплат (в соответствии с Положением об оплате труда работников образовательного учреждения).

Направление	Критерии	Балл
1. Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты и др.)	- реализация проекта в течение 9 месяцев (учебного года);	36 б. (по результату)
2. Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся.	-мониторинг учащихся (по факту); -введение и защита портфолио индивидуальных достижений; -ЭКЖ (для учителей); -ведение базы КИАСУ (для учителей) - 1 раз в четверть.	5 б. 5 б. 0.3 *на количество часов 1 – 3 б.
3. Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)	-качество успеваемости по результатам итоговых контрольных работ, контрольных срезов, ГИА, ЕГЭ, эссе (май, октябрь), эссе (декабрь) (2 раза в год, контрольные срезы- май, октябрь, ГИА, ЕГЭ -октябрь, ноябрь, эссе - декабрь)	1б.за каждого учащегося
4. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	-план работы родительского комитета; -посещение общешкольных заседаний; -рейды родителей по квартирам; -протоколы решений родительских комитетов и собраний; -КТД родителями; -спонсорская помощь	1 - 6 б. (по факту)
5. Участие и результаты участия учеников на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.	-участие в массовых всероссийских олимпиадах («Кенгуру», «Львенок», «Английский будьог», и т.д.); - участие в различных конкурсах,	2 б. 2 б.

	площадках - участие в научно-практических конференциях; - наличие призеров и победителей: - школьный (уровень); - муниципальный; - краевой - призеры и лауреаты в индивидуальных олимпиадах, конкурсах, соревнованиях поддерживаемые учредителем (УО) - участие детей с ОВЗ в конкурсах	5 б. 5 б. 10 б. 15 б. 15 б. 5 б.
6. Участие в коллективных педагогических проектах	- оргдиалог (справка завучей через посещение уроков); - открытые уроки в рамках комплекса; - заочная форма написания конспекта урока для рецензирования; - участие в педагогических конкурсах, мастер-классах - победители и призеры: - школьный уровень; - муниципальный уровень; - региональный уровень; - всероссийский уровень; - тиражирование опыта	10 б. 10 б. 5 б. 5 б. 10 б. 15 б. 20 б. 25 б. 5 б.
7. Участие педагога в разработке и реализации основной общеобразовательной программе	участие в разработке: - административной образовательной программы школы ОВЗ, - воспитательной программе; - разработка положений в рамках «Закона об образовании в Российской Федерации»	5 – 10 б. 5 б. 5 б.
8. Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работе	Президентские соревнования: - подготовка (внеурочная деятельность); - призер и победитель: - класс; - индивидуально; - инструкторам физической культуры за интенсивность деятельности (сентябрь, декабрь, март, май)	5 б. 5 б. 5 б. 10 б.
9. Работа с детьми из социально неблагополучных семей	- индивидуальная работа с СОП учениками; - составление документации; - посещение комиссий различного уровня, - вовлечение во внеклассную деятельность, - индивидуальные беседы; - наличие позитивной динамики	1-5 б.

10. Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и др.)	- смотр кабинетов (сентябрь, март)- победителям и призёрам; -ремонт кабинета (по факту)	5- 10 б.
11. Выполнение работ в условиях меняющейся образовательной среды	- руководство школьным методическим объединением (по факту); - ведение протоколов педсоветов, методсоветов, совещаний; - ведение базы данных КИАСОУ (для руководителя); - ведение базы «Одаренные дети»; организация работы по ведению ЭКЖ; - организация работы школьного научного общества; - организация работы по сопровождению школьного сайта - обследование микроучастка; - участие педагогов в экспертных комиссиях; - выполнение обязанностей воспитателя на базе лагерей «Чулымье», «Сокол» и др. - ИГЗ (50% от общего числа учащихся, сдающих экзамен); - сопровождение учащихся на спортивные соревнования, экскурсии и т.д. (свыше одного часа), согласно приказу - участие в работе комиссии по стимулирующим выплатам; -участие педагогов в туристических слетах, спортивных соревнованиях, в конкурсах художественной самодеятельности - координатор расписания	3 б. 5 б. 35 б. 15 б. 30 б. 15 б. 50 б. 10 б. 5 б. 10 б. 1 б (одно занятие) 2 б. 5 б. 3б.(за каждое выступление) 30 б.
12. Исполнительская дисциплина	-отсутствие жалоб со стороны родителей; - отсутствие дисциплинарных взысканий; - ежедневное наличие планов-конспектов уроков; -своевременное заполнение и сдача документации; -отсутствие удаленных с уроков учащихся	50 б

Директор МБОУ «СШ № 11»



И.А. Карюкина

Приложение № 7
к « Положению
об оплате труда работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного
учреждения
«Средняя школа № 11» »

**Размер выплат по итогам работы педагогическим работникам
учреждения.**

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке
	наименование	индикатор	
Подготовка закреплённого кабинета к новому учебному году	Кабинет принят к началу нового учебного года (наличие акта приёмки кабинета)	без замечаний	50%
Участие в инновационной деятельности	Участие в реализуемых учреждением проектах	Личное участие в открытых мероприятиях	50%
Организация и проведение важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий (включая создание НПБ, укрепление МТБ)	Внутри учреждения	50%
		На уровне муниципалитета	60 %
		Самообразование (при наличии документа о повышении квалификации)	100%
		Инициатива. творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда.	50 %

Директор МБОУ «СШ № 11»

Карюкина

И.А. Карюкина

Приложение № 8
к « Положению
об оплате труда работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного
учреждения «Средняя школа №
11» »

**Размер персональных стимулирующих выплат
учебно-вспомогательному и младшему обслуживающему персоналу
МБОУ «СШ №11» г. Ачинска**

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу) <*>
Организация и проведение важных работ, мероприятий.	Напряженность, интенсивность труда.	50%
	Высокие эффективные показатели.	100%
	Заполнение закреплённых за работником страниц электронных баз данных (1 С, КИАСУО, электронный журнал, аттестатов и т.д.)	40%
	Осуществление контроля за сохранностью и выдачей ключей от помещений школы.	20%
	Поддержание санитарно - гигиенических норм в помещениях и на территории школы.	40%
	Учёт детей, которым предоставлено бесплатное питание. Своевременная подготовка и сдача документации по бесплатному питанию.	50%
	Проведение погрузочно – разгрузочных, ремонтных работ и работ, связанных с ликвидацией аварийных ситуаций.	30%
	Соблюдение установленных требований по ведению документации.	20%
	Организация просветительской работы среди учащихся (За пределами должностных обязанностей).	20%
	Своевременное комплектование и обработка данных библиотечного фонда, учёт, организация и хранение фонда учебников, работа с учащимися по сохранению и ремонту учебной литературы.	до 50 %
	Своевременная подготовка локальных нормативных актов учреждения, финансово- экономических документов	До 50 %
	Создание условий, направленных на соблюдение санитарно- гигиенических норм, правил техники безопасности.	30 %

Директор МБОУ «СШ № 11»

Харина

И.А. Карюкина

к « Положению
об оплате труда работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного
учреждения
«Средняя школа № 11» »

**Размер выплат по итогам работы работникам учреждения,
не являющихся педагогическими работниками.**

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке
	наименование	индикатор	
Проведение ремонтных работ	Текущий ремонт Капитальный ремонт	выполнен в срок	25%
		качественно, в полном объеме	50%
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	Учреждение принято надзорными органами	без замечаний	50%
Организация и проведение важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	предупреждение и ликвидация аварийных ситуаций	50%
		Качество выполненной работы	50%
		Благоустройство пришкольной территории	30 %
		Особые условия труда	50%
		Уровень исполнительской дисциплины	50%
		Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда:	50 %

Директор МБОУ «СШ № 11»

Карюкина

И.А. Карюкина

Приложение № 10

к « Положению
об оплате труда работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного
учреждения
«Средняя школа № 11» »

**Размер повышающего коэффициента
педагогическим работникам учреждения.**

Повышающий коэффициент устанавливается по должностям педагогических работников 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 второй квалификационной категории	25% 15% 10%
2.	За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания: для педагогических работников общеобразовательных организаций	35%

Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$$K = K_1 + K_2,$$

где:

K_1 – повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 1 таблицы;

K_2 – повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 2 таблицы.

5.2. Расчет повышающего коэффициента (K_2) осуществляется следующим образом:

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат $< 25\%$, то $K_2 = 0\%$,

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат $> 25\%$, то коэффициент рассчитывается по формуле:

$$K_2 = Q_1 / Q_{\text{окл}} \times 100\%,$$

где:

Q_1 – фонд оплаты труда педагогических работников, рассчитанный для установления повышающих коэффициентов;

$Q_{\text{окл}}$ – объем средств, предусмотренный на выплату окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников.

$$Q_1 = Q - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{стим}} - Q_{\text{отп.}}$$

где:

Q – общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

$Q_{\text{гар}}$ – фонд оплаты труда педагогических работников, состоящий из установленных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного характера, персональных выплат, суммы повышений окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за наличие квалификационной категории;

$Q_{\text{стим}}$ – предельный фонд оплаты труда, который может направляться на выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам, определяется в размере не менее 25% от фонда оплаты труда педагогических работников;

$Q_{\text{отп}}$ – 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 педагогических работников.

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