

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
Абанская основная общеобразовательная школа №1

СОГЛАСОВАНО

Председатель
профсоюзного комитета
МБОУ Абанская ООШ №1

 Е.Н. Турова

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ
Абанская ООШ №1



 Л.И. Колесень

Положение об оплате труда работников МБОУ Абанская ООШ №1

I. Общие положения

Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Абанская основная общеобразовательная школа №1 (далее – Положение) разработано в соответствии с Постановлением администрации Абанского района от 29.08.2014 г. № 1213- п «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений Абанского района», в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Постановлением администрации Абанского района от 24.06.2011 № 583-п «Об оплате труда работников районных муниципальных учреждений Абанского района», руководствуясь ст.ст. 37, 38 Устава Абанского района Красноярского края и регулирует порядок и условия оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных организаций (далее – организация).

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 учреждений устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

1.2. Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам школы могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяются согласно приложению № 6 к настоящему Положению.

2. Выплаты компенсационного характера.

2.1. Работникам школы 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 школы 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 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.

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

3.2. Установление стимулирующих выплат в школе осуществляется на основе коллективного договора, локального нормативного акта школы о выплатах стимулирующего характера, утверждаемого работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

3.3. Работникам школы по решению директора в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников школы, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных школой на оплату труда работников, могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

персональные выплаты (с учетом квалификационной категории, сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, работы в сельской местности, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам,

обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты);

выплаты по итогам работы.

3.4. Виды, условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников школы устанавливаются в соответствии с приложением № 7 к настоящему Положению.

При осуществлении выплат, предусмотренных настоящим пунктом, школой могут применяться иные критерии оценки результативности и качества труда работников, не предусмотренные Приложениями 7, 9 к настоящему Положению.

3.5. Виды выплат должны отвечать уставным задачам школы.

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

3.6. Размер выплат по итогам работы работникам школы устанавливается в соответствии с приложением № 9 к настоящему Положению.

3.7. При выплатах по итогам работы учитываются:

объем освоения выделенных бюджетных средств;

объем ввода законченных ремонтных объектов;

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

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

достижение высоких результатов в работе за определенный период;

участие в инновационной деятельности;

участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

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

3.8. Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с приложением № 8 к настоящему Положению.

Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Школа вправе дифференцировать персональные выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы, предусмотренные приложением № 8 к настоящему Положению.

3.9. Директор школы при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию общественного совета школы.

3.10. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливается в абсолютном размере.

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

3.12. При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат) школы применяются балльную оценку.

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

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

где:

C - размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику школы 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 школы, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период (год, полугодие, квартал).

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

где:

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

$Q_{\text{стим.рук.}}$ - плановый фонд стимулирующих выплат руководителя, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) школы в расчете на месяц в плановом периоде;

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

$Q_{\text{стим}}$ 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 школой на выплаты стимулирующего характера;

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

$Q_{\text{гар}}$ - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете (плану финансово-хозяйственной деятельности) школы по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм выплат компенсационного характера на месяц в плановом периоде), определенный согласно штатному расписанию школы;

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

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

где:

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

$N_{\text{отп}}$ - среднее количество дней отпуска согласно графику отпусков, дней слу-

жебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников школы на месяце плановом периоде согласно плану, утвержденному в школе;

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

III. Условия оплаты труда директора школы, его заместителей

1. Выплаты компенсационного характера директору школы, его заместителям 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.

2. Предельное количество должностных окладов директора школы, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера директору школы, составляет 45 должностных окладов директора школы в год с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам директору школы может направляться на стимулирование труда работников школы. Направление указанных средств на иные цели осуществляется по согласованию с рабочей группой управления образования администрации Абанского района по установлению стимулирующих выплат (далее - рабочая группа).

2.1. Должностные оклады устанавливаются с учетом ведения преподавательской (педагогической) работы в объеме:

12 часов в неделю - директору школы.

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.

3. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера директору школы осуществляется ежеквартально (или ежемесячно) с учетом мнения рабочей группы.

3.1. Специалисты управления образования администрации Абанского района Красноярского края представляют рабочей группе аналитическую информацию о показателях деятельности школы, являющуюся основанием для премирования директора школы.

3.2. Директор школы имеет право присутствовать на заседании рабочей группы и давать необходимые пояснения.

3.3. Рабочая группа может рекомендовать установление стимулирующих выплат и их размер открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов рабочей группы. Решение рабочей группы оформляется протоколом. С учетом мнения рабочей группы управление образования администрации Абанского района Красноярского края 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 школы для директора школы, его заместителей определяются согласно приложению № 3 к настоящему Положению.

Размер персональных выплат директору школы, его заместителям определяется согласно приложению № 4 к настоящему Положению.

4.1. При выплатах по итогам работы учитываются:
степень освоения выделенных бюджетных средств;
проведение ремонтных работ;
подготовка школы к новому учебному году;
участие в инновационной деятельности;
организация и проведение важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы директора школы, его заместителям определяется согласно приложению № 5 к настоящему Положению.

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

Персональные выплаты директору школ устанавливаются по решению управления образования администрации Абанского района Красноярского края на срок не более 1 года.

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

7. Заместителям директора сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом директора школы.

IV. Другие вопросы оплаты труда

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

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МБОУ Абанская ООШ№1

1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников образования

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (долж- ностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
		2 466,0
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень		2 597,0 <*>
2 квалификационный уровень		2 882,0
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	3 605,0
	при наличии высшего профессионального образования	4 103,0
2 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	3 774,0
	при наличии высшего профессионального образования	4 298,0
3 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	4 133,0
	при наличии высшего профессионального образования	4 707,0

4 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	4 523,0
	при наличии высшего профессионального образования	5 153,0

<*> Для должности «младший воспитатель» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 2 933,0 руб., для должности «дежурный по режиму» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 3 980,0 руб.

2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих»

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	2 597,0
2 квалификационный уровень	2 739,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	2 882,0
2 квалификационный уровень	3 167,0
3 квалификационный уровень	3 480,0
4 квалификационный уровень	4 392,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	3 167,0
2 квалификационный уровень	3 480,0
3 квалификационный уровень	3 820,0
4 квалификационный уровень	4 592,0

3. Профессиональные квалификационные группы должностей работников физической культуры и спорта

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня	
	2 882,0

4. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	2 231,0
2 квалификационный уровень	2 338,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	2 597,0
2 квалификационный уровень	3 167,0
3 квалификационный уровень	3 480,0
4 квалификационный уровень	4 193,0

5. Должности руководителей структурных подразделений

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
1 квалификационный уровень	5 361,0
2 квалификационный уровень	5 762,0
3 квалификационный уровень	6 218,0

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
2 квалификационный уровень	3 167,0
3 квалификационный уровень	3 480,0
4 квалификационный уровень	4 392,0
5 квалификационный уровень	4 961,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
5 квалификационный уровень	5 361,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	5 762,0
2 квалификационный уровень	6 675,0
3 квалификационный уровень	7 188,0

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников МБОУ Абанская ООШ №1
от 15.02.2016г.

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 организациях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (отделениях, классах, группах) (кроме медицинских работников) *	20
2.	руководителям образовательных организаций, имеющих отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников) нуждающихся в длительном лечении	15
3.	За работу в центрах психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, психолого-медико-педагогических комиссиях, логопедических пунктах	20
4.	за работу в образовательных учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также за работу в группах для де-	20

	тей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в общеобразовательных учреждениях, учреждениях начального и среднего профессионального образования	
5.	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 организации (при наличии соответствующего медицинского заключения), за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях	20
6.	женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов)	30
7.	выплата за работу в сельской местности специалистам	25
8.	за ненормированный рабочий день	15

(*) В образовательных организациях, 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.

**Стимулирующие выплаты
заместителя директора по учебно-воспитательной работе**

№	Критерий оценивания	%	Само-оценка	Итоговая оценка
1	2	3	4	5
1.	Эффективность процесса обучения			
1.1.	% успеваемости в выпускных классах ступени начального общего образования Основного общего	при положительной динамике или сохранения 100% успеваемости +1%		
1.2.	Успеваемость учащихся на «4» и «5» 1 ступень 2 ступень	50% + 1% 70% + 2% Свыше 85% +3%		
1.3.	Отсутствие учащихся, оставленных на повторное обучение	10%		
1.4.	Количество учащихся, ставших победителями или призёрами предметных олимпиад, научно-практических конференций	наличие на уровне района +5% ; наличие на уровне края +10%; всероссийском +15%		
2.	Эффективность воспитательной работы			
2.1.	Число учащихся, поставленных на учёт в комиссии по делам несовершеннолетних	отсутствие – 5%; снижение – 1%; повышение – (-1)%		
2.2.	Доля учащихся, постоянно занимающихся в системе дополнительного образования образовательного учреждения или на его базе	за каждые 25% +5%		
2.3.	Количество учащихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных образовательным учреждением, ставших победителями или призёрами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др. (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций)	наличие на уровне района +3% ; наличие на уровне края +6%; на уровне всероссийском +10%		
2.4.	Количество учащихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 1 дня	2 и более человек – (-1)%		
2.5.	Результаты участия обучающихся в социальных проектах	школьных +1%; в муниципальных +2%; на всероссийских +5%		
3.	Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения			
3.1.	Распространение педагогического опыта	на муниципальном уровне		

	та учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим образовательным учреждением	+3%: на краевом уровне +5%		
3.2.	Наличие публикаций заместителя директора по распространению педагогического опыта школы в профессиональном сообществе	10%		
3.3.	Наличие достижений (награды, гранты у педагогического коллектива (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий	на муниципальном уровне +3%: на краевом уровне +5%; на российском уровне +10%		
3.4.	Наличие публикаций педагогов	на муниципальном уровне +1%: на краевом уровне +5%; на российском уровне +10%		
3.5.	Систематическое наполнение сайта образовательного учреждения, обновляемого не реже 1 раз в месяц	5%		
3.6.	Своевременная организация электронного документооборота с органами управления образования с использованием сети Интернет	5%		
4.	Эффективность управленческой деятельности			
4.1.	Выполнение действующей программы развития (срок действия – не менее 3-х лет), утверждённой органом самоуправления образовательного учреждения	5%		
4.2.	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности образовательного учреждения	на муниципальном уровне +3%: на уровне края +5%;		
4.3.	Деятельность учреждения в режиме ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов)	на уровне района +5%: на краевом уровне и выше +10%;		
	Деятельность сокправления, КТД Проведено КТД	В школе 5%; В районе 7%		
4.4.	Участие образовательного учреждения в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп	На уровне округа +5%, на региональном уровне и выше +10%		
4.5.	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов, сотрудников по поводу конфликтных ситуаций	2%		
4.6.	Динамика рейтинга школы	2% сохранение результата 5% положительная динамика		

5.	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса		
5.1.	Реализация программы, пропагандирующей здоровый образ жизни	3%	
5.	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения		
	Система непрерывного развития педагогических кадров	5%	
6.1.	Наличие не менее чем у 50% педагогических работников (включая совместителей) квалификационных категорий	1 категория 10% Высшая 15%	
6.2.	Доля педагогических работников, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 72 часов	от 10 до 20% от общего числа + 1%; 20% и более +2%	
6.3.	Результативность участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства	участие на уровне района +3%, наличие победителей и призёров +5%, участие на краевом уровне +7%, наличие победителей +10%	
6.4.	Реализация проектов (грантов) на уровне района	5%	
	края	30%	
6.5.	Обеспечение гигиенических условий процесса обучения	10%	
	Итого		

Размер персональных выплат заместителям директора школы

№ п/п	Виды персональных выплат	Размер выплат к окладу (должностно- му 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, искусствоведе- ния**	15%
	при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведе- ния**	20%
	при наличии почетного звания начинающегося со слов «Заслуженный» **	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный»*	20%
	от 5 лет до 10 лет	15%
	при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведе- ния**	25%
	при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведе- ния**	30%
	при наличии почетного звания начинающегося со слов «Заслуженный» **	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова	30%

	«народный»**	
	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 слов «Заслуженный» **	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный»**	40%
4	работа в сельской местности	25%
5	специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с муниципальными учреждениями образования	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).

Размер выплат по итогам работы директору школы, его заместителям

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% от 99,1% до 100%	70% 100%
Проведение ремонтных работ	Текущий ремонт Капитальный ремонт	выполнен в срок качественно, в полном объеме	25% 50%
Подготовка школы к новому учебному году	Учреждение принято надзорными органами	без замечаний	50%
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	реализация проектов	100%
Организация и проведение важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	международные федеральные межрегиональные региональные внутри учреждения	100% 90% 80% 70% 60%

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

1. Условия установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам школы, выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (далее - условия) применяются для установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

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

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

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_{\min} – минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, установленный примерным положением об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных организаций, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края;

K – повышающий коэффициент.

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

4. Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения, установленных в пункте 5 настоящих условий, 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.

5. 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%

5.1. 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.

5.3 Повышающий коэффициент за увеличение численности учащихся в классе над средней наполняемостью классов в учреждении:

$$K_i = \text{SUM}_{i=1}^k \frac{M_i \times (U_i - U_{\text{cp}}) \times N_i}{N_n}, \text{ где,}$$

k – число классов, в которых учитель, преподаватель имеет нагрузку;

M_i – размер увеличения оклада в расчете на одного учащегося, определяемый в соответствии с пунктом 9 таблицы;

N_i – нагрузка по каждому предмету;

N_n – норма часов на ставку;

U_i – численность учащихся в классе, в которых учитель, преподаватель имеет нагрузку;

U_{cp} – средняя наполняемость классов в школе, за исключением классов для детей с особыми потребностями (коррекционные).

$$U_{\text{cp}} = \text{SUM}_{i=1}^{k1} U_i / k1, \text{ где,}$$

k_1 – число классов в учреждении.

При превышении средней наполняемости классов в школе над нормативной (25 учащихся), средняя наполняемость класса принимается равной нормативной.

При $U_i < U_{cp}$ повышающий коэффициент за увеличение численности учащихся в классе к средней наполняемости классов в школе, не рассчитывается.

Для коррекционных классов средняя наполняемость классов устанавливается на уровне нормативной для таких классов.

Стимулирующие выплаты
(выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ)
работникам МБОУ Абанская ООШ №1

Педагогические работники: учитель

Критерии оценки Результативности и качества труда работников	Условия		Предельное количество баллов	Период, на который устанавливается выплата
	наименование	индикатор		
1	2	3	4	5
I. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
I.1. Организация проектной и исследовательской деятельности обучающихся	участие обучающихся в конференциях разного уровня	представление результатов на конференциях разного уровня, в т.ч. краевой уровень	5 (за одного учащегося)	на месяц
		муниципальный уровень	4 (за одного учащегося)	
		уровень образовательной организации	3 (за одного учащегося)	
		наличие победителей и призеров, в т.ч. краевой уровень	15 (за одного учащегося)	на месяц
муниципальный уровень	10 (за одного учащегося)			
		уровень образовательной организации	5 (за одного учащегося)	
1.2. Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	1.2.1. руководство объединениями педагогов, учащихся (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями), ИГЗ, НОУ, БП	обеспечение работы в соответствии с планом	10	на квартал
	1.2.2. Кураторство сайта, систем электронных журналов,	Наличие постоянно функционирующих электронных систем:		на квартал

	дневников, баз данных (КИА-СУО, КПОМО. Одаренные дети)	Сайт КИАСУО КПОМО Одаренные дети	20 20 5 15	
	1.2.3. участие в работе аттестационной комиссии, экспертной комиссии, психолого-медико-педагогическом консилиуме школы, наставническая работа, комиссия СОТ	Постоянное участие в комиссиях	10	на месяц
	1.2.4. Разработка олимпиадных заданий, контрольных работ		10	на месяц
	1.2.5. Подготовка отчетной документации	Своевременная и качественная подготовка документации	10	на месяц
1.3. Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы, отчеты, охрана труда, питание)	Полнота и соответствие нормативным документам	100% (на основании аналитической справки заместителя руководителя по проверке документации)	10	на месяц
1.4. Привитие норм и правил совместного проживания воспитанников (поведения и общения)	Отсутствие случаев нарушения дисциплины	0	20	на квартал
1.5. Сопровождение одаренных детей	Систематическая работа по сопровождению детей	Наличие программы, подготовка отчетной документации	20	на квартал
2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
2.1. Стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу обучающихся	2.1.1. Участие школьников в мероприятиях различного уровня	% участвующих от общего числа обучающихся краевой уровень муниципальный уровень уровень образовательной организации	20 15 10	на месяц
	2.1.2. Качество успеваемости (по результатам итоговых контрольных работ, контрольных срезов, ГИА-9, ККР)	высокий уровень (выше показателя по муниципальному образованию) средний уровень (на уровне среднего показателя по муниципалитету)	30 20	на год

		соответствует уровню успеваемости учащихся	10		
2.1.3. Участие обучающихся в конкурсах, олимпиадах различного уровня	очно	Количество участников конкурсов – не менее 70% (от общего числа обучающихся)	федеральный уровень	20 (1 б. – 1 ученик)	на месяц
			краевой уровень	15 (1 б. – 1 ученик)	
	заочно и дистанционно	Количество участников конкурсов – не менее 50% (от общего числа обучающихся)	районный уровень	10 (0,5 б. – 1 ученик)	на месяц
уровень образовательной организации			5 (0,25 б. – 1 ученик)		
2.2. Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	очно	Наличие призёров и победителей	краевой уровень	20	на месяц
			районный уровень	15	
	уровень образовательной организации	3			
2.2. Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	Разработка и реализация проектов и программ	Призовое место в конкурсе проектов и программ:	краевой уровень	20	на месяц
			районный уровень	10	
			уровень образовательной организации	5	
		Опубликованная статья (иная принятая форма представления) на педагогически форумах, в том числе, в сети Интернет	10 за единицу	на месяц	
		Участие в муниципальных и краевых мероприятиях для одаренных детей, ОВЗ	5 (за одно мероприятие)	на месяц	
на месяц					
3.1. Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	3.1.1. Освоение инновационных технологий и их применение в практике работы с детьми	Использование при проведении занятий интерактивной доски, компьютерных программ по созданию презентаций и публикаций, современного лабораторного оборудования, инновационных УМК	10	на квартал	

		Реализация 2-х и более образовательных программ в одном классе: 3 программы 2 программы	10 5	на год
	3.1.2. Выстраивание образовательного процесса в соответствии с программой надпредметного содержания, реализация программ дополнительного образования, ФГОС	Наличие программы. Реализация программы 1 часа -2 б. Внедрение новых технологий, форм, методов, приёмов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчётов	20	на квартал
3.2. Создание коррекционно-развивающей образовательной среды для работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья	3.2.1. Разработка и реализация индивидуальной программы обучения детей с ограниченными возможностями здоровья	Реализация индивидуальных программ обучения интегрированных детей	10 (2 за одного ребёнка с ОВЗ)	на квартал
	3.2.2. Сопровождение детей с ограниченными возможностями здоровья	Выполнение рекомендаций психолого-медико-педагогического консилиума в организации образовательного процесса	10	на квартал

Стимулирующие выплаты

(выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ)
работникам МБОУ Абанская ООШ №1

Педагогические работники: педагог-психолог, социальный педагог, логопед, дефектолог

Критерии оценки Результативности и качества труда работников	Условия		Предельное коли- чество баллов	Период, на который устанавливается выплата
	наименование	индикатор		
1	2	3	4	5
1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
1.1. Сопровождение обучающихся в образовательном процессе	1.1.1. Руководство медико-психолого-педагогическим консилиумом (МППК)	Работа МППК в соответствии с планом	20	на год
	1.1.2 Проведение мероприятий для родителей обучающихся	Проведение одного мероприятия	10	на месяц
1.2. Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	1.2.1. Руководство объединениями педагогов, учащихся (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями), ИГЗ, НОУ, БП	Обеспечение работы в соответствии с планом	10	на квартал
	1.2.2. Кураторство сайта, систем электронных журналов, дневников, баз данных (КИАСУО, КПМО. Одаренные дети)	Наличие постоянно функционирующих электронных систем: Сайт КИАСУО КПМО Одаренные дети	20 20 5 15	на квартал
	1.2.3. участие в работе аттестационной комиссии, экспертной комиссии, психолого-медико-педагогическом консилиуме школы, наставническая работа, комиссия СОТ	Постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации	10	на месяц
	1.2.4. Разработка олимпиадных заданий, контрольных работ		10	на месяц
	1.2.5. Подготовка отчетной документации	Своевременная и качественная подготовка документации	10	на месяц

1.3. Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы, ПМПК)	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100%	10	на месяц
1.4. Привитие норм и правил совместного проживания воспитанников (поведения и общения)	Отсутствие случаев нарушения дисциплины	0	20	на квартал
2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
2.1. Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению обучающихся	2.1.1. За участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	На уровне: школа район край	10	на месяц
	2.1.2. Презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов		15	
	2.1.3. Призовое место в конкурсе проектов и программ, получение гранта		20	
	2.1.4. Адаптация вновь поступивших обучающихся, благоприятный психологический климат, сопровождение одарённых детей	уменьшение числа конфликтных ситуаций среди обучающихся, положительная динамика развития	20	на месяц
3. Выплаты за качество выполняемых работ				
3.1. Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения обучающихся	3.1.1. Организация работы службы психолого-педагогического сопровождения обучающихся	Отрицательная динамика возникновения конфликтов в течение учебного года, положительная динамика развития	10	на месяц
	3.1.2. Разработка и реализация программ ИГЗ	Реализация индивидуальных программ	10	на месяц
	3.1.3. Участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Внедрение новых технологий, форм, методов, приёмов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчётов	20	на месяц

Стимулирующие выплаты
(выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ)
работникам МБОУ Абанская ООШ №1

Педагогические работники: воспитатель

Критерии оценки Результативности и качества труда работников	Условия		Предельное количество баллов	Период, на который устанавливается выплата
	наименование	индикатор		
1	2	3	4	5
1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
1.1. Отсутствие самовольных уходов воспитанников	Отсутствие поданных заявлений в органы внутренних дел по розыску воспитанников	0	20	
1.2. Отсутствие правонарушений, совершенных воспитанниками	Отсутствие воспитанников, состоявших на учете в органах внутренних дел, комиссии по делам несовершеннолетних и защите прав	0	20	
1.3. Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	Полнота и соответствие нормативным документам	100%	10	
1.4. Привитие норм и правил совместного проживания воспитанников (поведения и общения)	Отсутствие случаев нарушения дисциплины	0	20	
2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
2.1. Достижения воспитанников	Участие в краевых, всероссийских, международных соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах	Процент участвующих от общего числа обучающихся	20	
		Призовое место	20	
2.2. Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	Отсутствие травм, несчастных случаев, вредных привычек у воспитанников	0	20	
2.3. Эффективность работы по созданию коллектива	Социально-психологический климат в коллективе, способствующий мотивации к обучению, эффективному разрешению конфликтов, адекватной самооценке	Высокие показатели обучения воспитанников, отсутствие конфликтов	20	

3. Выплаты за качество выполняемых работ

3.1. Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса обучающихся	3.1.1. Выстраивание воспитательного процесса в соответствии с программой воспитания коллектива воспитанников	Наличие программы воспитания	20	на квартал
	3.1.2. 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	на квартал

Стимулирующие выплаты

(выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ)
работникам МБОУ Абанская ООШ №1

Педагогические работники: педагог дополнительного образования, педагог-организатор, преподаватель-организатор ОБЖ, инструктор по физическому воспитанию (ФСК) и др.

Критерии оценки Результативности и качества труда работников	Условия		Предельное количество баллов	Период, на который устанавливается выплата
	наименование	индикатор		
1	2	3	4	5
1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
1.1. Руководство проектными и творческими группами, методическими объединениями, кафедрами	Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями)	Обеспечение работы в соответствии с планом	10	по факту
1.2. Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100%	10	
1.3. Организация работы по соблюдению правил техники безопасности жизнедеятельности	1.3.1. Проведение инструктажей с учащимися и работниками школы	Контроль за ведением классной и школьной документации по проведению инструктажей	20	
	1.3.2. Контроль за безопасностью в образовательном процессе оборудования, приборов, технических средств обучения	Наличие актов осмотра оборудования, приборов, технических средств обучения	20	
	1.3.3. Разработка плана гражданской обороны организации	Наличие плана	20	
	1.3.4. Организация занятий по гражданской обороне	Проведение учений 2 раза в год	20	
1.4. Привитие норм и правил совместного проживания воспитанников (поведения и общения)	Отсутствие случаев нарушения дисциплины	0	20	на квартал

2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
2.1. Достижения воспитанников	Участие обучающихся в различных конкурсах, соревнованиях, конференциях, олимпиадах	Район		
		1 место	15	
		2 место	10	
		3 место	5	
		Край		
		1 место	20	
2 место	15			
3 место	10			
			Личники 1м-5, 2м-3, 3м-2	
2.2. Организация деятельности детских объединений, организаций	Постоянный состав, создание и реализация социальных проектов, программ	За каждый проект, программы	20	
3. Выплаты за качество выполняемых работ				
I.4.3.1. Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Внедрение новых технологий форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов	20	
	Реализация программ дополнительного образования (ИГЗ)	Наличие программы Реализация 1 часа – 1 б	10	

Стимулирующие выплаты
(выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ)
работникам МБОУ Абанская ООШ №1

Педагогические работники: педагог-библиотекарь

Критерии оценки Результативности и качества труда работников	Условия		Предельное количество баллов	Период, на который устанавливается выплата
	наименование	индикатор		
1	2	3	4	5
1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
1.1. Создание системы работы по повышению мотивации обучающихся к чтению	Количество обучающихся и работников учреждения, пользующихся фондом библиотеки	более 80%	30	
1.2. Совершенствование информационно-библиотечной системы учреждения	Создание программы развития информационно-библиографического пространства организации	Наличие программы развития	20	
1.3. Привитие норм и правил совместного проживания воспитанников (поведения и общения)	Отсутствие случаев нарушения дисциплины	0	20	
2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
2.1. Сохранность библиотечного фонда школы	Количество списываемой литературы библиотечного фонда	менее 20% фонда	30	
2.2. Осуществление текущего информирования коллектива педагогов и обучающихся	2.2.1 Проведение уроков информационной культуры	1 раз в четверть	20	
	2.2.2 Проведение дней информирования	1 раз в четверть	20	
3. Выплаты за качество выполняемых работ				
3.1. Высокий уровень профессионального мастерства	Систематическая работа по повышению педагогического мастерства (курсы повышения квалификации, семинары, самообразование), использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов	20	

**Стимулирующие выплаты
Заместитель директора по АХЧ**

1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности	Обеспечение учебных кабинетов, бытовых, хозяйственных и других помещений оборудованием и инвентарем, отвечающим требованиям правил и норм безопасности жизнедеятельности, стандартам безопасности труда	100%	30	
Обеспечение сохранности имущества и его учет	Замечания по утрате и порче имущества	0	10	
2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Оперативность работы	Своевременное обеспечение сезонной подготовки обслуживаемого здания, сооружения, оборудования и механизмов	Выполнение работ ранее установленного срока без снижения качества	10	
Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	Своевременно, качественно	20	
3. Выплаты за качество выполняемых работ				
Ресурсосбережение при выполнении работ	Осуществление рационального расходования материалов	Экономия материальных средств	20	
	Осуществление рационального расходования электроэнергии	Отсутствие превышения лимитов	20	
	Бесперебойная и безаварийная работа систем жизнеобеспечения	Отсутствие замечаний по бесперебойной и безаварийной работе систем жизнеобеспечения	20	
	Качественное и своевременное проведение инвентаризации школьного имущества	Отсутствие недостатков и установленного оборудования	20	
	Укомплектованность ставок обслуживающего персонала (лаборантов, секретарей, дворников, гардеробщиков, сторожей, уборщиков служебных помещений и рабочих по обслуживанию и текущему ремонту здания, сооружения и оборудования)	100%	10	

**Стимулирующие выплаты
Водитель**

Критерии оценки результативности и качества труда работников	Условия		Предельное количество баллов	Период, на который устанавливается выплата
	Наименование	Индикатор		
1	2	3	4	5
1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Соблюдение правил техники безопасности, правил дорожного движения	Отсутствие замечаний надзорных органов, аварий	0	30	
2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Осуществление дополнительных работ	2.1. Погрузочно-разгрузочные работы	Постоянно	30	
	2.2. Увеличение объёмов работы, связанной с мытьём окон, панелей, мебели	Своевременно убрана площадь	20	
	2.3. Выполнение косметического ремонта		20	
3. Выплаты за качество выполняемых работ				
Благоустройство территории и здания организации	3.1. Зеленая зона, ландшафтный дизайн, эстетический вид	Наличие	20	
	3.2. Рациональное использование гоючего		5	
	3.3. Отсутствие жалоб со стороны учащихся, воспитателей, родителей		10	
	3.4. Качественное ведение документации		10	

**Стимулирующие выплаты
Сторож**

Критерии оценки результативности и качества труда работников	Условия		Предельное количество баллов	Период, на который устанавливается выплата
	Наименование	Индикатор		
1	2	3	4	5
1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Осуществление дополнительных работ	Выполнение косметического ремонта	Постоянно	20	
2. Выплаты за качество выполняемых работ				
Благоустройство территории и здания организации	Зеленая зона, ландшафтный дизайн, эстетический вид	Наличие	10	

Стимулирующие выплаты Дворник

3. Выплаты за качество выполняемых работ				
Критерии оценки результативности и качества труда работников	Условия		Предельное количество баллов	Период, на который устанавливается выплата
	Наименование	Индикатор		
1	2	3	4	5
1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Осуществление дополнительных работ	1.1. Погрузочно-разгрузочные работы	Постоянно	10	
	1.2. Выполнение косметического ремонта		30	
2. Выплаты за качество выполняемых работ				
Благоустройство территории и здания организации	Зеленая зона, ландшафтный дизайн, эстетический вид	Наличие	10	

Стимулирующие выплаты подсобный рабочий, уборщик служебных помещений, рабочий по ремонту зданий, электрик

Критерии оценки результативности и качества труда работников	Условия		Предельное количество баллов	Период, на который устанавливается выплата
	Наименование	Индикатор		
1	2	3	4	5
1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Осуществление дополнительных работ	1.1. Погрузочно-разгрузочные работы	Постоянно	10	
	1.2. Увеличение объемов работы, связанной с мытьем окон, панелей, мебели	своевременно убрана площадь	20	
	1.3. Выполнение косметического ремонта		20	
	1.4. Оперативное выполнение заявок по устранению технических неполадок		20	
	1.5. Выполнение норм охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии и противопожарной защиты			
2. Выплаты за качество выполняемых работ				
Благоустройство территории и здания организации	Зеленая зона, ландшафтный дизайн, эстетический вид	Наличие	10	

**Стимулирующие выплаты
лаборант, техник-программист**

Критерии оценки результативности и качества труда работников	Условия		Предельное количество баллов	Период, на который устанавливается выплата
	Наименование	Индикатор		
1	2	3	4	5
1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Кураторство (сайта, систем электронных журналов, дневников, баз данных, видеонаблюдения)	1.1. Бесперебойная работа	Своевременность	20	
	1.2. Регулярное видеонаблюдение, ведение карты предприятия	Соответствие требованиям заполнения баз	30	
	1.3. Внедрение автоматизации программ, мониторинг		30	
2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Осуществление дополнительных работ	2.1. Погрузочно-разгрузочные работы, ремонт техники	Постоянно	30	
	2.2. Отсутствие предписаний, обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников		30	
3. Выплаты за качество выполняемых работ				
Благоустройство территории и здания организации	3.1. Зеленая зона, ландшафтный дизайн, эстетический вид	Наличие	20	
	3.2. Обеспечение качественной бесперебойной работы школьной локальной сети		20	
	3.3. Качество работы с провайдером		5	
	3.4. Качество работы операционной системы персональных компьютеров		10	
	3.5. Своевременная антивирусная защита персональных компьютеров		5	
	3.6. Своевременное внедрение и качественное обслуживание современных технических средств (интерактивные доски, документ-камера, электронный микроскоп и т.д.)		20	
	3.7. Обеспечение качества работы принтеров		10	

Стимулирующие выплаты Вахтёр

Критерии оценки результативности и качества труда работников	Условия		Предельное количество баллов	Период, на который устанавливается выплата
	Наименование	Индикатор		
1	2	3	4	5
1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Осуществление дополнительных работ	Выполнение косметического ремонта	Постоянно	10	
2. Выплаты за качество выполняемых работ				
Благоустройство территории и здания организации	2.1. Зеленая зона, ландшафтный дизайн, эстетический вид	Наличие	10	
	2.2. Безопасность школьных помещений		10	

Стимулирующие выплаты Гардеробщик

Критерии оценки результативности и качества труда работников	Условия		Предельное количество баллов	Период, на который устанавливается выплата
	Наименование	Индикатор		
1	2	3	4	5
1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Осуществление дополнительных работ	Выполнение косметического ремонта	Постоянно	20	
2. Выплаты за качество выполняемых работ				
Благоустройство территории и здания организации	2.1. Зеленая зона, ландшафтный дизайн, эстетический вид	Наличие	10	
	2.2. Бесконфликтные отношения	Постоянно	5	

Стимулирующие выплаты
(выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ)
работникам МБОУ Абанская ООШ №1

Шеф-повар, повар

Критерии оценки Результативности и качества труда работников	Условия		Предельное количество баллов	Период, на который устанавлива- ется выплата
	наименование	индикатор		
1	2	3	4	5
1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
1. Отсутствие контролирующих или надзирающих органов	Отсутствие замечаний контролирующих органов, централизованной бухгалтерии, поставщиков	0	30	ежемесячно
2. За увеличение объёма работы		Приготовление пищи сверх установленной нормы	20	ежемесячно
3. Сложность и напряжённость труда	Работа с поставщиками	Своевременно заказаны и получены продукты питания	20	ежемесячно
4. Выполнение косметического ремонта			10	ежемесячно
5. Строгий контроль за помещением столовой	Содержание помещений в соответствии с требованиями СанПиН		10	ежемесячно
6. Содержание рабочего места	Чистота спец.одежды, внешнего вида, соответствие требованиям СанПиН		10	ежемесячно
7. Организация питания сотрудников	Организовано питание сотрудников школы		10	ежемесячно
2. Выплаты за качество выполняемых работ				
Качество приготовления пищи, эстетическое оформление блюд	Отсутствие жалоб, отказов детей от приема пищи		10	ежемесячно

Стимулирующие выплаты
(выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ)
работникам МБОУ Абанская ООШ №1

секретарь руководителя

Критерии оценки результативности и качества труда работников	Условия		Предельное количество баллов	Период, на который устанавливается выплата
	наименование	индикатор		
1	2	3	4	5
1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
1. Своевременная подготовка локальных нормативных актов организации, финансово-экономических документов, отчётов	Соответствие нормам действующего законодательства	100% степень самостоятельности	30	ежемесячно
2. Оформление документов для участия в краевых и федеральных программах, проектах, конкурсах	Соответствие заданным нормам	100% степень самостоятельности	30	ежемесячно
3. Выполнение обязанностей инспектора по кадрам	Ведение трудовых договоров, трудовых книжек, табель рабочего времени, график отпусков	Своевременно оформлен табель рабочего времени, трудовые книжки, трудовые договора работников, график отпусков	15	
2. Выплаты за качество выполняемых работ				
Создание и соблюдение в организации единых требований к оформлению документов, системы документооборота	Наличие регламентов по созданию внутренних документов	соблюдение регламентов	30	ежемесячно

Размер персональных выплат работникам школы

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1.	выплата за опыт работы в занимаемой должности*:	
	от 1 года до 5 лет	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культу- рологии, искусствоведения <*>	15%
	при наличии ученой степени доктора наук, культу- рологии, искусствоведения <*>	20%
	при наличии почетного звания начинающегося со сло- ва «Заслуженный» <*>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <*>	20%
	от 5 лет до 10 лет	15%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культу- рологии, искусствоведения <*>	25%
	при наличии ученой степени доктора наук, культу- рологии, искусствоведения <*>	30%
	при наличии почетного звания начинающегося со сло- ва «Заслуженный» <*>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <*>	30%
	свыше 10 лет	25%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культу- рологии, искусствоведения <*>	35%
	при наличии ученой степени доктора наук, культу- рологии, искусствоведения <*>	40%

	при наличии почетного звания начинающегося со слова «Заслуженный» <*>	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <*>	40%
2.	за сложность, напряженность и особый режим работы:	
2.1	проверка письменных работ (пропорционально нагрузке): учителям истории, биологии и географии учителям физики, химии, иностранного языка учителям математики учителям русского языка, литературы учителям начальных классов	5% 10% 15% 15% 15%
2.2	за классное руководство, кураторство ***	2 700,0 рублей
2.3	за заведование элементами инфраструктуры****: кабинетами, лабораториями, учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами	10% 20%
2.4	за результативное руководство структурными подразделениями в целях их стабильной и эффективной работы в учреждениях по обеспечению жизнедеятельности образовательных учреждений	60%
2.5	шеф-поварам за контроль качества поставляемых продуктов при организации питания	20%
3.	специалистам, впервые окончившим одно из организаций высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры со школой либо продолжающим работу в школе. Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения	20%
4.	краевые выплаты воспитателям школы реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей *****	718,4 рубля
	краевые выплаты младшим воспитателям и помощникам воспитателей образовательных организаций, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей*****	2 155,2 рубля

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

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

<***> Вознаграждение выплачивается педагогическим работникам школы.

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

<*****> Краевые выплаты воспитателям, младшим воспитателям и помощникам воспитателей образовательных организаций, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей, устанавливаются на основании приказа руководителя организации в виде выплаты стимулирующего характера, входящей в состав заработной платы работника, но не более 718,4 рубля на одного работника (воспитателя), 2 155,2 рубля на одного работника (младшего воспитателя и помощника воспитателя).

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

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

Размер выплат по итогам года педагогическим работникам

1. Премирование педагогов школы осуществляется с учётом достижения ими следующих показателей:	Сумма до (баллы)
1.1. стабильность и рост качества обучения, достижение обучающимися лучших показателей в сравнении с предыдущим периодом (четверть, полугодие, учебный год), высокие результаты итоговой и промежуточной аттестации;	30
1.2. подготовка призёров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня;	20
1.3. проведение уроков на высоком методическом уровне: 1.3.1. с применением современных наглядных материалов и информационно-коммуникационных технологий; 1.3.2. с использованием оздоровительных, здоровьесберегающих, развивающих технологий;	10 10
1.4. подготовка и проведение внеклассных мероприятий высокого качества;	20
1.5. участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и реализация новых педагогических технологий, постоянный творческий поиск, новаторство в педагогической деятельности, выполнение программ расширенного изучения предметов;	30
1.6. участие в методической работе, представление своего творческого опыта работы на открытых занятиях, конференциях, семинарах, заседаниях методических объединений и других мероприятиях различного уровня;	20
1.7. создание в соответствии с современными требованиями условия для воспитательно-образовательной работы с детьми (педагогическая целесообразность, психологическая, физиологическая комфортность);	10
1.8. проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению здоровья обучающихся, профилактика вредных привычек;	10
1.9. снижение количества (или отсутствие) обучающихся, стоящих на учёте в комиссии по делам несовершеннолетних, совершающих правонарушения;	10

1.10. снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень их разрешения;	20
1.11. личный творческий вклад, организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет школы в социуме;	10
1.12. высокий уровень исполнительской дисциплины:	
1.12.1. образцовое соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, функциональных обязанностей;	30
1.12.2. образцовое соблюдение инструкций по охране и жизни здоровья детей;	5
1.12.3. образцовое содержание кабинета, соблюдение в нём санитарных требований, участие в подготовке кабинета к новому учебному году;	5
1.12.4. своевременная и качественная подготовка документации (отчёты, тематическое планирование, планы уроков, планы работы классных руководителей, ведение журналов, личных дел и др.);	30
1.13. наличие показателей в соответствии с коллективным договором или локальными нормативными актами;	5
1.14. в связи с юбилейными или праздничными датами.	10
	20

2. Премирование отдельных категорий работников

2.1. Премирование заместителей директора по учебно-воспитательной и воспитательной работе осуществляется с учётом следующих показателей:

2.1.1. активная работа по развитию инновационной и экспериментальной деятельности в образовательном учреждении, создание условий для повышения профессионального и методического уровня учителей школы;	10
2.1.2. проведение мероприятий по обобщению и распространению передового педагогического опыта (открытые уроки, конференции, круглые стол, семинары и т.д.). Работа по активизации участия учителей школы в районных, региональных, российских мероприятиях, экспериментах, результативность участия;	10
2.1.3. высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы, своевременное оказание методической помощи педагогам, проходящим аттестацию;	10
2.1.4. участие в реализации программы развития образовательного учреждения;	10
2.1.5. высокий уровень организации и контроля (мониторинга) образовательного процесса. Выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы. Своевременный, оперативный контроль выполнения правил внутреннего распорядка и других локальных нормативных актов школы, его результативность;	10
2.1.6. высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации обучающихся;	10
2.1.7. образцовое ведение установленной документации, подготовка и своевременная сдача отчётов, участие в разработке проектов локальных актов и положений, регламентирующих деятельность образовательного учреждения;	10
2.1.8. качественная организация работы курируемых общественных органов, участвующих в управлении школой (методический совет, органы ученического самоуправления и т.д.);	10
2.1.9. качество и результативность работы по сохранению контингента обучающихся, сокращению отчисления обучающихся (до достижения ими 15-летнего возраста) из школы;	10
2.1.10. работа по поддержанию благоприятного климата в педагогическом коллективе;	10
2.1.11. образцовое выполнение должностных инструкций.	10

2.2. Основаниями для премирования завхоза являются:

2.2.1. обеспечение нормативных санитарно-гигиенических условий в помещениях школы;	10
2.2.2. обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда;	10
2.2.3. высокое качество подготовки и организации ремонтных работ;	100
2.2.4. своевременное и качественное предоставление отчётности в соответствии со своими должностными обязанностями.	20

2.3. Основанием для премирования секретаря учебной части является качественное ведение делопроизводства, статистической отчетности и документации школы. Сумма до 200 баллов.

2.4. Основаниями для премирования педагога психолога, социального педагога, логопеда, дефектолога являются:

2.4.1. результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися;	20
2.4.2. своевременное и качественное ведение банка данных школьников, охваченных различными видами работы данных специалистов;	20
2.4.3. выполнение индивидуальных планов работы;	5
2.4.4. активность работников в работе с родителями школьников и педагогами;	10
2.4.5. качественное выполнение поручений администрации школы.	5

2.5. Основаниями для премирования педагога библиотекаря являются:

2.5.1. высокая читательская активность обучающихся;	5
2.5.2. эффективная работа по пропаганде чтения как формы культурного проведения досуга;	5
2.5.3. активное участие в общешкольных и районных мероприятиях;	5
2.5.4. качественное оформление тематических выставок;	5

2.6. Основаниями для премирования младшего обслуживающего персонала являются:

2.6.1. содержание участка в соответствии с СанПиН, качественная уборка помещений;	50
2.6.2. оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;	50
2.6.3. качественное проведение генеральных уборок.	50
2.6.4. качество подготовки школы к началу учебного года	50

Показатели, влияющие на уменьшение размера премии

Премирование работника не производится при наличии у него любого дисциплинарного взыскания.

На принятие решения о лишении или уменьшение размера премии оказывают влияние следующие показатели:

- частая заболеваемость сотрудника;
- пассивность в жизни школы;
- наличие ошибок в ведении документации;
- отсутствие результатов в работе с семьями;
- конфликтные ситуации с учащимися или работниками школы.