

СОГЛАСОВАНО:

Глава
города Сосновоборска
А.С. Кудрявцев
от « 9 » января 2023 г.

Мотивированное мнение профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №2» города Сосновоборска учтено (протокол от 28.12.2022 № 5)

Председатель
первичной профсоюзной организации
Школы № 2
г. Сосновоборск
И.В. Рыбакова



Приложение № 4
к коллективному договору
муниципального автономного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №2
города Сосновоборска на 2023-2025 годы
(регистрационный № 186 от 09.01.2023)



М.Н. Орлова
28 декабря 2022 года

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда и материальном стимулировании работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №2» г. Сосновоборска

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение регулирует оплату труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №2» города Сосновоборска (далее – образовательная организация), устанавливает порядок исчисления заработной платы работников образовательной организации, определяет особенности оплаты, виды и размеры доплат и надбавок, порядок и условия их выплаты.

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 03.11.2006 № 174-ФЗ «Об автономных учреждениях», Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», приказом Минздравсоцразвития РФ от 05.05.2008 № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования», приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих», Законом Красноярского края от 29.10.2009 №9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений» и изменений в постановление Правительства Красноярского края от 15.12.2009 №648-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений подведомственных Министерству образования Красноярского края».

1. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Система оплаты труда работников образовательной организации включает в себя:

- оклады (должностные оклады);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

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

2.2.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образовательной организации, устанавливаются в соответствии с **приложением № 1** к настоящему положению.

2.2.2. Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам образовательной организации могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяются **приложением №2** к настоящему положению.

2.3. Выплаты компенсационного характера.

2.3.1. Работникам образовательной организации устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, при выполнении сверхурочной работы, работы в ночное время, за работу в выходные и праздничные дни, совмещение должностей (профессий), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника).

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

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

2.3.4. 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% части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается работникам образовательной организации 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 № 3** к настоящему положению.

2.4. Выплаты стимулирующего характера.

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

Виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников образовательной организации, устанавливаются согласно **Приложению № 4** к настоящему положению в пределах фонда оплаты труда.

3. Условия оплаты труда заместителей директора и главного бухгалтера

3.1. Заработная плата заместителей директора и главного бухгалтера включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, определяемые в соответствии с настоящим положением.

3.2. Размеры должностных окладов заместителей директора и главного бухгалтера устанавливаются директором образовательной организации на 10 – 30 процентов ниже размера должностного оклада директора.

3.3. Выплаты компенсационного характера заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с п. 2.3. раздела 2 настоящего положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

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

- при высшей квалификационной категории – на 20%;
- при первой квалификационной категории – на 15%.

3.5. Размер персональных выплат заместителям директора и главному бухгалтеру определяется согласно **Приложению № 6** к настоящему положению.

3.6. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера заместителей директора и главного бухгалтера осуществляется ежемесячно и ежеквартально.

3.7. Выплаты стимулирующего характера заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливаются за каждый вид выплат отдельно в пределах фонда оплаты труда.

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности образовательной организации для заместителей директора и главного бухгалтера по итогам работы за месяц определяются согласно **Приложению № 5** к настоящему положению.

Размер выплат стимулирующего характера может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном выражении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям.

Размер выплат по итогам работы за квартал (премия за выполнение особо важных и сложных заданий) заместителям директора и главному бухгалтеру определяется согласно **Приложению № 7** к настоящему Примерному положению.

Размер выплат по итогам работы за год (премия за выполнение особо важных и сложных заданий) для заместителей директора и главного бухгалтера максимальным размером не ограничивается.

3.8. Заместителям директора и главному бухгалтеру сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом директора образовательной организации.

3.19 Заместителям директора и главному бухгалтеру может оказываться единовременная материальная помощь с учетом положений раздела 4 настоящего положения.

3.10. Выплата единовременной материальной помощи заместителям директора и главному бухгалтеру производится на основании приказа директора образовательной организации с учетом норм настоящего положения в пределах утвержденного фонда оплаты труда образовательной организации.

4. Единовременная материальная помощь

4.1. Работникам образовательной организации в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться выплата единовременной материальной помощи.

4.2. Единовременная материальная помощь работникам образовательной организации, оказывается, по решению директора образовательной организации:

- в связи с бракосочетанием;
- в связи с рождением ребенка;
- в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

4.3. Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 2 настоящего раздела положения.

4.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам образовательной организации производится на основании приказа директора образовательной организации с учетом положений настоящего раздела.

5. Другие вопросы оплаты труда

5.1. Размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников образовательной организации, составляет до 50% при групповых занятиях и до 80 % при индивидуальных занятиях 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 учреждения**

**1.Профессиональная квалификационная группа должностей
работников образования**

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
<i>Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня</i>		
		3 621,0
<i>Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня</i>		
1 квалификационный уровень		3 813,0
2 квалификационный уровень		4 231,0
<i>Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников</i>		
1 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6 255,0
	при наличии высшего образования	7 120,0
2 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6 547,0
	при наличии высшего образования	7 456,0
3 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	7 171,0
	при наличии высшего образования	8 168,0
4 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	7 847,0
	при наличии высшего образования	8 942,0

**2. Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные должности служащих»**

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	3 813,0
2 квалификационный уровень	4 023,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	4 231,0
2 квалификационный уровень	4 650,0
3 квалификационный уровень	5 109,0
4 квалификационный уровень	6 448,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	4 650,0
2 квалификационный уровень	5 109,0
3 квалификационный уровень	5 608,0
4 квалификационный уровень	6 742,0

**3. Профессиональные квалификационные группы
общепромышленных профессий рабочих**

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	3 275,0
2 квалификационный уровень	3 433,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	3 813,0
2 квалификационный уровень	4 650,0
3 квалификационный уровень	5 109,0
4 квалификационный уровень	6 154,0

4. Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами

Должность	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Специалист по закупкам	3 813,0

**Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов),
ставок заработной платы работникам МАОУ СОШ №2 г. Сосновоборска могут
устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов),
ставок заработной платы**

1. Условия установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам муниципальных образовательных учреждений выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (далее - условия) применяются для установления 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 должностям педагогических работников.

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

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

где:

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

O_{min} – минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, установленный приложением №1 к Положению об оплате труда и материальном стимулировании работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №2» г. Сосновоборска;

K - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 5 настоящих условий.

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 образовательной организации с учетом мнения представительного органа работников, в пределах фонда оплаты труда образовательной организации, 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
	За наличие квалификационной категории:	
1.	высшей квалификационной категории	25%
	первой квалификационной категории	15%
	второй квалификационной категории	10%

**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.	педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому учащихся, 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).	20
2.	за ненормированный рабочий день	15

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

Виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников

1. Настоящие виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников образовательной организации (далее – Порядок), регулируют отношения, возникающие между образовательной организацией и их работниками в связи с предоставлением работникам выплат стимулирующего характера, по видам экономической деятельности «Образование».

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

3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами образовательной организации с учетом мнения представительного органа работников.

4. Работникам образовательной организации по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников образовательной организации, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных образовательной организацией на оплату труда работников, могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- персональные выплаты (с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, 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 (премия за выполнение особо важных и сложных заданий).

Виды, условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников образовательной организации устанавливаются в соответствии с **приложением 1** к настоящему приложению.

При осуществлении выплат, предусмотренных настоящим пунктом, образовательной организацией могут применяться иные критерии оценки результативности и качества труда работников, не предусмотренные **приложениями 1, 3** к настоящему приложению.

5. Виды выплат должны отвечать уставным задачам образовательной организации.

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

6. Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с **приложением 2** к настоящему приложению.

7. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) ниже размера заработной платы, установленного пунктом 2¹ статьи 4 Закона Красноярского края от 29 октября 2009 года № 9-3864 «О новых системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений», предоставляется региональная выплата.

Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным пунктом 2¹ статьи 4 Закона Красноярского края от 29 октября 2009 года № 9-3864 «О новых системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений», и месячной заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностях).

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы, установленного пунктом 2¹ статьи 4 Закона Красноярского края от 29 октября 2009 года № 9-3864 «О новых системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений», исчисленного пропорционально отработанному времени, установить региональную выплату, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным пунктом 2¹ статьи 4 Закона Красноярского края от 29 октября 2009 года № 9-3864 «О новых системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений», исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

Для целей настоящего пункта при расчете региональной выплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника с учетом доплаты до размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (в случае ее осуществления).

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

8. При выплатах по итогам работы (премия за выполнение особо важных и сложных заданий) 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 образовательной организации;
- достижение высоких результатов в работе за определенный период;
- участие в инновационной деятельности;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы за квартал (премия за выполнение особо важных и сложных заданий) работникам образовательных организаций устанавливается в соответствии с **приложением 3** к настоящему приложению.

Размер выплат по итогам работы за год (премия за выполнение особо важных и сложных заданий) работникам образовательной организации максимальным размером не ограничивается и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

9. Директор образовательной организации при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию уполномоченного органа управления образовательной организации.

10. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливается в абсолютном размере, с учетом фактически отработанного времени.

11. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы (премия за выполнение особо важных и сложных заданий), устанавливаются директором образовательной организации ежемесячно, ежеквартально или на год.

12. При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат) образовательной организации применяют балльную оценку.

Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику образовательной организации, определяется по формуле:

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

где:

C – размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику образовательной организации в плановом периоде;

C_1 балла - стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый период;

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

$$C_1 \text{ балла} = Q_{\text{стим. раб.}} / \sum_{i=1}^n B_i,$$

где:

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

n – количество физических лиц образовательной организации, подлежащих оценке за отчетный период (год, квартал, месяц), за исключением директора образовательной организации.

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

где:

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

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

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

Размер персональных выплат работникам образовательной организации

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы<*>
1.	За опыт работы в занимаемой должности: <***>	
1.1.	от 1 года до 5 лет:	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	15%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный»<***>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <***>	20%
1.2.	от 5 лет до 10 лет:	15%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	25%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <***>	30%
	свыше 10 лет	25%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	35%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, 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:	
	проверка письменных работ (пропорционально нагрузке):	
2.1.	учителям истории, биологии и географии	5%
	учителям физики, химии, иностранного языка	10%
	учителям математики	20%
	учителям русского языка, литературы, родного русского языка, родной литературы	25%
	учителям начальных классов	20%
2.2.	за классное руководство, кураторство<****>	2 700,0 рублей

2.2.1.	за классное руководство за счет федеральных средств<*****>	5 000,00 рублей
2.3.	за заведование элементами инфраструктуры:<*****>:	
	кабинетами, лабораториями, групповыми комнатами	10%
	учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами	20%
3	Молодым специалистам (специалистам, впервые окончившим одну из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с краевыми государственными бюджетными и казенными образовательными учреждениями, либо продолжающим работу в образовательной организации). Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения	20%

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

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

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

<*****> Вознаграждение выплачивается педагогическим работникам образовательной организации, профессиональных образовательных учреждений (далее – образовательные организации).

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 наполняемости, установленной для образовательных учреждений в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

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

<*****> Вознаграждение выплачивается ежемесячно педагогическим работникам образовательной организации, но не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах. Денежное вознаграждение выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах), с его письменного согласия, независимо от количества обучающихся в каждом классе.

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

Виды и размеры выплат по итогам работы работникам учреждений

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов	Примечание
	Наименование	Индикатор		
Объем освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств	25	ежеквартально
		95% выделенного объема средств	50	
Объем ввода законченных ремонтom объектов	текущий ремонт	выполнен в срок, в полном объеме	25	
	капитальный ремонт	выполнен в срок, в полном объеме	50	
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	применение нестандартных методов работы		50	
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения	задание выполнено	в срок, в полном объеме	50	
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	оценка результатов работы	наличие динамики в результатах	50	
Участие в инновационной деятельности	наличие реализуемых проектов	участие	50	
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	наличие важных работ, мероприятий	участие	50	

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

Должность	Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Предельный размер выплат к окладу, (должностному окладу), ставке заработной платы <*>	Примечание
		наименование	индикатор		
1	2	3	4	5	
Заместитель директора, главный бухгалтер	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Обеспечение стабильного функционирования учреждения	Создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса, обеспечение стабильной охраны труда и техники безопасности	Отсутствие предписаний надзорных органов	25%	ежемесячно
			Отсутствие травм, несчастных случаев	15%	
		Подготовка локальных, нормативных актов учреждения, исходящей документации, отчетной документации	Соответствие локальных нормативных актов учреждения нормам действующего законодательства, своевременно и качественное предоставление отчетной документации	25%	
		Отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	0	10%	
		Ведение документации по бухгалтерскому сопровождению учреждения	Полнота и соответствие документации установленным нормам	30%	
		Эффективность управленческой деятельности	Своевременный контроль за исполнением плана финансово-хозяйственной деятельности	25%	
		Материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса, обеспечение санитарно-гигиенических условий образовательного процесса; обеспечение выполнения требований	в соответствии с лицензией	30%	
выполнение замечаний по требованиям пожарной и электробезопасности, охраны труда, Роспотребнадзора	15%				

	пожарной и электробезопасности, охраны труда	образцовое содержание территории учреждения	15%
		отсутствие предписаний по требованиям пожарной и электробезопасности, охраны труда, Роспотребнадзора	15%
		осуществление текущего ремонта помещений	15%
		образцовое содержание складских помещений	15%
Сохранение здоровья учащихся в учреждении	Создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей	организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению здоровья учащихся	20%
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Обеспечение развития учреждения	Организация участия педагогов, обучающихся в региональных, межрегиональных, всероссийских, международных профессиональных конкурсах, мероприятиях	Наличие призового места на следующих уровнях	
		Региональном	15%
		Межрегиональном	25%
		Всероссийском	30%
		Международном	35%
	Ведение экспериментальной работы	Наличие статуса базовой площадки	25%
	Показатели качества по результатам аттестации	Не ниже 30%	20%
Выполнение работы требующей высокой напряженности и интенсивности	Систематическое выполнение срочных заданий	30%	
	Контроль за эффективным расходованием бюджетных средств	Проведение экономического анализа финансово-хозяйственной деятельности в целях изыскания экономии и рационального использования средств, представление информации не входящей в перечень установленной отчетности	30%

		Техническое и программное обеспечение и его использование в работе, освоение новых программных форм бухгалтерского учета	Использование программного обеспечения для соблюдения технологии бухгалтерской информации и порядка документооборота, использование новых дополнительных программ	20%
	Выплаты за качество выполняемых работ			
		Освоение образовательной программы по результатам четвертных и годовых оценок обучающихся	Качество обученности не ниже 70%	35%
		Реализация проектной и исследовательской деятельности	Охват детей, вовлеченных в проектную и исследовательскую деятельность не менее 25%	20%
		Доля педагогических работников первой и высшей квалификационной категории	Не менее 50%	20%
		Координация работы по прохождению педагогическими работниками стажировок, курсов повышения квалификации	100% выполнения плана	20%
	Результативность деятельности учреждения	Высокая исполнительская дисциплина	Обеспечение платежной и кассовой дисциплины, отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности, отсутствие превышения утвержденного ФОТ	25%
		Взаимодействие с органами государственной власти и внебюджетными фондами: социального страхования, пенсионного страхования, медицинского страхования	Оперативное реагирование на запросы органов государственной власти и внебюджетных фондов	25%
		Составление и своевременное представление бухгалтерской, налоговой, статистической отчетности	Достоверность, качество, полнота создаваемых отчетов. Оперативность, своевременность представления отчетов	25%

<*> Без учета повышающих коэффициентов

Размер персональных выплат заместителям директора и главному бухгалтеру

№ п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу) <*>
1	опыт работы в занимаемой должности <*>:	
	от 1 года до 5 лет <***>	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	15%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <***>	20%
	от 5 года до 10 лет <***>	15%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	25%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <***>	30%
	свыше 10 лет <***>	25%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	35%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	40%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <***>	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).

: положению об оплате труда и материальном стимулировании работников
муниципального автономного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №2» г. Сосновоборска

Размер выплат по итогам работы заместителям директора и главному бухгалтеру

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельный размер к окладу (должностном у окладу), %<*>	Примечание
	наименование	индикатор		
Организация участия работников обучающихся в конкурсах, мероприятиях	наличие призового места	международные	150	ежеквартально
		федеральные	100	
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	учреждение принято надзорными органами	без замечаний	100	
Организация и проведение важных работ, мероприятий	наличие важных работ, мероприятий	международные	100	
		федеральные	90	
		межрегиональные региональные	80 70	
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	наличие важных работ, мероприятий	участие	50	
Участие в инновационной деятельности	наличие реализуемых проектов	реализация проектов	100	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств	50	
		95% выделенного объема средств	75	
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения	задание выполнено	в срок, в полном объеме	75	
Соблюдение финансовой дисциплины	качество и сроки представления информации	отсутствие замечаний	50	

<*> Без учета повышающих коэффициентов.