

СОГЛАСОВАНО Председатель ПК  И.А. Ларченко «29» января 2016г	УТВЕРЖДАЮ Директор МБОУ БСШ  Н.Е. Петрова «29» января 2016г
--	---



ПРИНЯТО

на общем собрании работников МБОУ БСШ

«29» января 2016 г

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников МБОУ «Байкитская средняя школа» Эвенкийского муниципального района Красноярского края

I. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников МБОУ «Байкитская средняя школа» Эвенкийского муниципального района Красноярского края (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законом Красноярского края от 26 июня 2014 г. № 6-2519 "Об образовании в Красноярском крае", постановлением Правительства Красноярского края от 01.12.2009 № 617-п «Об утверждении перечня должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности», Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Уставом Эвенкийского муниципального района Красноярского края, устанавливает и регулирует порядок и условия оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации Эвенкийского муниципального района (далее – учреждения) по виду экономической деятельности «Образование», постановлением Администрации ЭМР № 9-П от 15.01.16 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных казенных и бюджетных учреждений, подведомственных управлению образования администрации Эвенкийского муниципального района»

1.2. Система оплаты труда работников МБОУ БСШ (далее - система оплаты труда) включает в себя следующие элементы оплаты труда:

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

-выплаты стимулирующего характера.

1.3. Система оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера, для работников учреждений устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

1.4. Система оплаты труда устанавливается с учетом:

а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

в) государственных гарантий по оплате труда;

г) примерных положений об оплате труда работников учреждений по ведомственной принадлежности с учетом видов экономической деятельности;

д) мнения представительного органа работников.

1.5. Для работников МБОУ БСШ, система оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Положением в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждений на очередной финансовый год и плановый период.

1.6. Данное положение является открытым документом и предполагает вносить в него необходимые изменения и дополнения с учетом мнения работников МБОУ БСШ в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

II. Порядок и условия оплаты труда работников

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

1.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы конкретным работникам устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определенных в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах.

1.2. В коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и отдельным

должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы (далее - минимальные размеры окладов, ставок).

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

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений увеличиваются при наличии квалификационной категории.

1.4. Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждений могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяются согласно **приложению № 2** к настоящему Положению.

2. Выплаты компенсационного характера

2.1. Работникам МБОУ БСШ устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

-выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

-выплаты за работу в сельской местности.

2.2. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в учреждениях в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

2.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями производятся на основании статьи 148 Трудового кодекса Российской Федерации в порядке и размерах не ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников учреждений устанавливаются 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.

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

2.5. 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. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов;

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;

работникам учреждения, привлекавшимся к сверхурочной работе, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации;

при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором производится доплата, размер которой определяется по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 151 Трудового кодекса РФ).

2.6. Виды и размеры компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются согласно *приложению № 3* к настоящему Положению.

2.7. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

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 учреждении осуществляются в учреждении на основе коллективного договора, локального нормативного акта учреждения о выплатах стимулирующего характера, утверждаемого работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

3.3. Работникам учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

персональные выплаты;

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;

выплаты по итогам работы.

Виды выплат должны соответствовать уставным задачам учреждения.

3.4. Персональные выплаты устанавливаются с учетом квалификационной категории, сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, работы в сельской местности, в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на

уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), установленной пунктом 3.7 настоящей статьи.

При осуществлении выплат, предусмотренных настоящим пунктом, учреждение вправе дифференцировать персональные выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы, предусмотренный **приложением № 4** к настоящему Положению.

3.5. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения с учетом критериев, предусмотренных **положением № 13** оценки результативности и качества труда работника, с учетом мнения рабочей группы по установлению стимулирующих выплат. Критерии оценки результативности и качества труда работника не учитываются при выплате стимулирующих выплат за условия работы в сельской местности, в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), установленной пунктом 3.7 настоящей статьи.

3.6. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и направленных учреждением в установленном порядке на оплату труда работников.

3.7. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) ниже размера заработной платы, установленной настоящим пунктом, предоставляется доплата до уровня размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда).

С 1 января 2016 года «Размер минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) для работников, осуществляющих свою деятельность на территории Красноярского края, за исключением работников организаций, финансируемых из федерального бюджета, установлен Региональным соглашением от 15.12.2015г. «О минимальной заработной плате в Красноярском крае» (далее – Региональное соглашение) и составляет для работников учреждений Эвенкийского муниципального района - 19009 рублей».

Размер минимальной заработной платы, устанавливаемый Региональным соглашением, включает в себя размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, стимулирующие выплаты и компенсационные выплаты, в том числе выплаты 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 при условии выполнения работником нормы рабочего времени и нормы труда (трудовых обязанностей).

Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производятся работникам учреждения, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме

рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного Региональным соглашением в Эвенкийском муниципальном районе, в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленным Региональным соглашением в Эвенкийском муниципальном районе, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Работникам учреждения, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного Региональным соглашением в Эвенкийском муниципальном районе, исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом для каждого работника как разница между размером минимальной заработной платы, установленным Региональным соглашением в Эвенкийском муниципальном районе, исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

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

3.9. Стимулирующие выплаты руководителю, его заместителям и заведующим структурными подразделениями, за исключением выплат по итогам работы, определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника и выплачиваются ежемесячно, ежеквартально или за год.

3.10. Комиссия по установлению стимулирующих выплат (далее комиссия) может рекомендовать установление стимулирующих выплат и их размер открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов рабочей группы. Решение комиссии оформляется протоколом. С учетом мнения комиссии, руководитель учреждения издает приказ об установлении стимулирующих выплат.

3.11. В МБОУ БСШ применяется балльная оценка при установлении выплат стимулирующего характера работникам, за исключением персональных выплат.

Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера работников осуществляется ежеквартально (или ежемесячно) с учетом мнения рабочей комиссии по установлению стимулирующих выплат, образованной в МБОУ БСШ.

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

3.12. Критерии оценки результативности и качества труда (за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты

работы, за качество выполняемых работ) размеры и условия их осуществления могут дополняться, уточняться и конкретизироваться коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений, принятыми с учетом мнения работников МБОУ БСШ в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

IV. Единовременная материальная помощь

4.1. Работникам МБОУ БСШ в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

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

4.3. Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 3.2 настоящего раздела.

4.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам учреждений производится на основании приказа руководителя учреждения с учетом положений настоящего раздела.

V. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей, заведующих структурными подразделениями

5.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей, заведующих структурными подразделениями включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, определяемые в соответствии с настоящим Положением.

5.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностному окладу), ставке заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей определяемой в соответствии с объемными показателями, характеризующими работу учреждения.

5.3. Группа по оплате труда руководителя учреждения определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу учреждения, а также иных показателей, учитывающих численность работников учреждения, наличие структурных подразделений, техническое обеспечение учреждения и другие факторы, в соответствии с *приложениями № 8 и № 9* к настоящему Положению.

5.4. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала определяется в соответствии с порядком исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения и перечнем

должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу, согласно *приложений № 11 и № 12* к настоящему Положению.

5.5. Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала, используемое при определении размера должностного оклада руководителя учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждений определяется на основании показателей *приложения № 10* к настоящему Положению.

5.6. Размеры должностных окладов заместителей руководителя устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже размера должностного оклада руководителя учреждения.

5.7. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления для руководителя учреждения, его заместителей, заведующих структурными подразделениями устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Красноярского края содержащими нормы трудового права и подразделом 2 раздела II настоящего Положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

5.8. Выплаты стимулирующего характера для руководителя учреждения, его заместителей, заведующих структурными подразделениями производятся с учетом критериев оценки результативности и качества деятельности учреждения.

Выплаты стимулирующего характера руководителя, его заместителей, заведующих структурными подразделениями учреждения производятся в пределах объема средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителя учреждения, его заместителей, заведующих структурными подразделениями

5.9. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителя учреждения выделяется **в плане финансово-хозяйственной деятельности.**

5.10. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю учреждения определяется в кратном отношении к размерам должностных окладов руководителей учреждений.

Предельное количество должностных окладов руководителю учреждения, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, составляет 40 должностных окладов руководителя учреждения 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 руководителю учреждения может направляться на стимулирование труда работников учреждений.

5.11. Порядок использования средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям учреждений устанавливается настоящим Положением.

5.11.1. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю учреждения осуществляется ежеквартально (или ежемесячно) с учетом мнения рабочей группы по установлению стимулирующих выплат, образованной управлением образования администрации Эвенкийского муниципального района (далее - рабочая группа).

5.11.2. Специалисты управления образования администрации Эвенкийского муниципального района представляют в рабочую группу аналитическую информацию о показателях деятельности учреждения, являющуюся основанием для премирования руководителя учреждения.

5.11.3. Руководитель учреждения имеет право присутствовать на заседании рабочей группы и давать необходимые пояснения.

5.11.4. 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 Эвенкийского муниципального района издает приказ об установлении стимулирующих выплат.

5.11.5. Руководителю учреждения, его заместителям, заведующим структурными подразделениями в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- персональные выплаты;
- выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат отдельно.

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для руководителей учреждений и их заместителей определяются согласно *приложению № 5* к настоящему Положению.

5.12. Руководителю учреждения, его заместителям, заведующим структурными подразделениями может оказываться единовременная материальная помощь с учетом положений раздела III настоящего Положения.

5.12.1. Единовременная материальная помощь, предоставляемая руководителю учреждения в соответствии с настоящим Положением, выплачивается на основании приказа управления образования администрации Эвенкийского муниципального района, в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

5.12.2. Выплата единовременной материальной помощи заместителям учреждения, заведующим структурными подразделениями производится на основании приказа руководителя учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

5.13. Руководителю, его заместителям, заведующим структурными подразделениями учреждений персональные выплаты устанавливаются в соответствии с **приложением № 6** к настоящему Положению.

5.14. При выплатах по итогам работы учитываются:

- степень освоения выделенных бюджетных средств;
- проведение ремонтных работ; подготовка образовательного учреждения к новому учебному году;
- участие в инновационной деятельности;
- организация и проведение важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы руководителю учреждения, его заместителям, заведующим структурными подразделениями определяется согласно **приложению № 7** к настоящему Положению.

Выплаты по итогам работы выплачиваются в виде выплат стимулирующего характера за квартал, год предельным размером не ограничиваются и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда. Конкретный размер выплат может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, так и в абсолютном размере.

5.15. Заместителям руководителя, заведующим структурными подразделениями сроки установления и размер стимулирующих выплат определяются приказом руководителя соответствующего учреждения.

5.16. Часть средств полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности направляется на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения с учетом недопущения превышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера, предусмотренного в пункте 4.10 настоящего раздела.

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, предназначены для усиления заинтересованности руководителя учреждения в повышении результативности профессиональной деятельности, своевременном исполнении должностных обязанностей.

Размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, устанавливается в процентах от размера доходов, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, в отчетном квартале, с учетом следующих критериев оценки результативности и качества труда руководителей учреждений и выплачиваются ежемесячно:

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельный размер (%) от доходов полученной учреждением от приносящей доход деятельности
	наименование	индикатор	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			

доход, полученный учреждением от приносящей доход деятельности	доля доходов учреждения от приносящей доход деятельности в отчетном квартале к объему средств, предусмотренном у на выполнение муниципального задания	от 1% до 15,9%	0,5
		от 16% до 25,9%	1,0
		от 26% до 30,9%	1,5
	от 31% и выше	2,0	

VI. Размеры выплат по итогам года

Для определения размера выплат по итогам года комиссия использует аналитическую информацию, поступившую от заместителей руководителя, заведующих структурными подразделениями, заведующего хозяйством, являющуюся основанием для премирования работников и устанавливает количество баллов по каждому работнику. Решение комиссии оформляется протоколом. Стоимость одного балла устанавливается исходя из остатков ФОТ (с учетом экономии) по каждой категории персонала.

Руководитель учреждения на основании протокола издает приказ о стимулировании работников учреждения по итогам года в абсолютных размерах.

VII. Другие вопросы оплаты труда

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

Приложение № 1
к положению об оплате труда
работников МБОУ БСШ
Эвенкийского муниципального района

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

1. Профессиональные квалификационные группы
 должностей работников высшего и дополнительного
 профессионального образования

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала		
1 квалификационный уровень		3 167,0
2 квалификационный уровень		3 480,0
3 квалификационный уровень		3 820,0
Профессиональная квалификационная группа должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений		
1 квалификационный уровень	должности профессорско-преподавательского состава	4 774,0
	должности руководителей структурных подразделений	4 592,0
2 квалификационный уровень	должности профессорско-преподавательского состава	5 543,0
	должности руководителей структурных подразделений	5 361,0
3 квалификационный уровень	должности профессорско-преподавательского состава	5 943,0
	должности руководителей структурных подразделений	5 762,0
4 квалификационный уровень	должности профессорско-преподавательского состава	6 856,0
	должности руководителей структурных подразделений	6 675,0
5 квалификационный уровень		7 188,0
6 квалификационный уровень		9 216,0

2. Профессиональная квалификационная группа должностей работников образования

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного 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.

3. 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

4. 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

5. Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»		
Библиотекарь	при наличии среднего профессионального образования	3 480,0
	при наличии высшего профессионального образования	4 392,0

	образования	
--	-------------	--

6. Профессиональные квалификационные группы должностей
медицинских и фармацевтических работников

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	
2 квалификационный уровень	3 167,0

7. Профессиональные квалификационные группы
общеотраслевых профессий рабочих

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	2 231,0
2 квалификационный уровень	2 338,0
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые 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

8. 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

9. Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами

Должность	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Заведующий библиотекой	5 361,0
Художественный руководитель	5 488,0

Приложение № 2
к положению об оплате труда
работников МБОУ БСШ
Эвенкийского муниципального района

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

1. Условия установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам муниципальных бюджетных и казенных образовательных, подведомственных Управлению образования администрации Эвенкийского муниципального района (далее - учреждения), 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 положением об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных организаций, подведомственных управлению образования администрации Эвенкийского муниципального района;

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	25% 15%
2.	За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания:	
	для педагогических работников общеобразовательных организаций	35%
	для педагогических работников профессиональных образовательных организаций	20%
	для педагогических работников дошкольных образовательных организаций	50%
	для педагогических работников прочих образовательных организаций	20%

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 $\leq 25\%$, 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.

$$Q_{\text{отп}} = Q_{\text{гар}} * N_{\text{отп}} / N_{\text{год}},$$

где:

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

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

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

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

Приложение № 3
к положению об оплате труда
работников МБОУ БСШ
Эвенкийского муниципального района

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

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы<*>
1.	за работу в образовательных учреждениях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (отделениях, классах, группах) (кроме медицинских работников) <***>	20
2.	руководителям образовательных учреждений, имеющих отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении; руководителям; работникам, непосредственно занятым в таких классах (группах) общеобразовательных учреждений, имеющих интернат	15
3.	медицинским и иным работникам, непосредственно участвующим в оказании противотуберкулезной помощи, занятие которых связано с опасностью инфицирования микробактериями туберкулеза в санаторных образовательных учреждениях (классах, группах), группах оздоровительной направленности в дошкольных образовательных учреждениях для детей, инфицированных туберкулезом	25
4.	педагогическим работникам, работа которых связана с опасностью инфицирования микробактериями туберкулеза в стационарах для детей, страдающих различными формами туберкулезной инфекции	25
5.	за работу в центрах психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, психолого-медико-педагогических комиссиях, логопедических пунктах	20
6.	педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому обучающихся, осваивающих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования и нуждающихся в длительном лечении,	20

	а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные учреждения (при наличии соответствующего медицинского заключения), за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях	
7.	выплата за работу в сельской местности	25
8.	за ненормированный рабочий день <***>	15
9.	за работу в общеобразовательном учреждении, имеющем интернат <****>	15

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

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

<***> Выплата за ненормированный рабочий день производится руководителям и заместителям руководителей.

<****> Выплата за работу в общеобразовательном учреждении, имеющем интернат, производится всем работникам МКОУ «Туринская средняя школа-интернат». За работу в других общеобразовательных учреждениях, имеющих пришкольный интернат, выплата производится только работникам пришкольного интерната учреждения, при условии, что численность воспитанников интерната этого учреждения составляет более 30% от общей численности, обучающихся в таком учреждении.

Приложение № 1
к положению об оплате труда
работников МБОУ БСШ
Эвенкийского муниципального района

Размер персональных выплат работникам образовательных учреждений
Эвенкийского муниципального района

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	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%
1.3.	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:	
2.1.	проверка письменных работ (пропорционально нагрузке):	
	учителям истории, обществознания, биологии и	5%

	географии	
	учителям физики, химии, иностранного языка	10%
	учителям математики	15%
	учителям русского языка, литературы	15%
	учителям начальных классов	15%
	преподавателям учреждений профессиональных образовательных организаций	15%
2.2.	за классное руководство, кураторство<***>	2 700,0 рублей
2.3.	за заведование элементами инфраструктуры:<****>:	
	кабинетами, лабораториями,	10%
	учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами	20%
2.4.	шеф-поварам за контроль качества поставляемых продуктов при организации питания	20%
3	специалистам, впервые окончившим одну из организаций высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с краевыми государственными бюджетными и казенными образовательными организациями либо продолжающим работу в образовательной организации. Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения	20%
4	Учителям, преподающим эвенкийский, якутский, язык кето	15%

<*> 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 общеобразовательных организаций, профессиональных образовательных организаций (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 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.

Приложение № 5
к положению об оплате труда
работников МБОУ БСШ
Эвенкийского муниципального района

**Критерии оценки результативности и качества деятельности,
условия и размер осуществления выплат стимулирующего характера
для руководителя учреждения, его заместителей, заведующих структурными подразделениями**

Должности	Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Размер выплат к окладу
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Руководитель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Обеспечение стабильного функционирования учреждения	Материально-техническая, ресурсная обеспеченность образовательного процесса. Наличие современных условий для организации образовательного процесса	Динамика оснащённости учебных кабинетов интерактивным оборудованием, организации зон развития обучающихся в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта (студии, театры, музеи и др.)	10%
		Обеспечение санитарно-гигиенических условий образовательного	Отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	10%

		процесса; обеспечение санитарно-бытовых условий, пожарной и электробезопасности, охраны труда		
		Эффективность финансово-экономической деятельности Соблюдение законодательства в сфере закупок	<ul style="list-style-type: none"> • Своевременное заключение муниципальных контрактов. • Исполнение муниципальных контрактов или гражданско-правовых договоров. • Работа на электронной площадке. • Исполнение бюджетной сметы, кассового плана на 98% (поквартально) 	20 %
	Сохранение здоровья учащихся в учреждении	Создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья учащихся	Организация и проведение мероприятий, способствующих здоровью учащихся, воспитанников	5 %
		отсутствие травм, несчастных случаев (по итогам предыдущего квартала)	0	5%
	Организация физкультурно-спортивной работы	кол-во обучающихся, занимающихся в объединениях спортивной	30-50% от общего количества учащихся школы	10%

		направленности		
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Результативность деятельности учреждения	Достижения обучающихся в олимпиадах, конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях не ниже муниципального уровня	Наличие призеров и победителей		15 %
	Организация участия педагогов, учреждения в конкурсных мероприятиях	Участие и победы педагогов в профессиональных конкурсах.		15 %
	Обобщение и распространение педагогического опыта	Наличие публикаций, выступлений, проведение мастер – классов, разработка УМП		10%
Участие и победы в конкурсах инновационных учреждений	Ведение экспериментальной работы	наличие статуса экспериментальной площадки		25%
Выплаты за качество выполняемых работ				
Обеспечение качества образования в учреждении, эффективность кадровой политики	Освоение образовательной программы по результатам четвертных и годовых оценок обучающихся	Качество обученности по общеобразовательным программам не ниже 50%,(для начальных классов) 40% (для учащихся основной школы) 30% (для учащихся средней школы)		10 %
				10 %

				10 %
		Реализация образовательной программы учреждения: итоговая аттестации выпускников, итоговые контрольные работы	Показатели качества по результатам итоговых контрольных работ, итоговой аттестации учащихся от 40% и выше	15%
		Наличие действующей системы непрерывного профессионального развития педагогических кадров	Выполнение плана курсовой подготовки на текущий год.	10%
		Аттестации педагогических кадров	Положительная динамика аттестации педагогических кадров на квалификационную категорию	10 %
		Результативность внеурочной деятельности	Наличие лицензии на реализацию дополнительных общеразвивающих программ	10%
			Количество обучающихся, занимающихся различными видами внеурочной деятельности (кружки, научные общества учащихся,	10%

			спортивные секции, клубы и т.д., в том числе за пределами образовательного учреждения) - ниже значения прошлого года; - выше значения прошлого года.	
		Отсутствие обоснованных обращений граждан и работников ОУ по поводу конфликтных ситуаций	0	10 %
	Повышение эффективности работы по профилактике правонарушений несовершеннолетних	Организация занятости несовершеннолетних, находящихся в социально-опасном положении, в конфликте с законом.	Доля занятых в образовательных программах общего образования несовершеннолетних, находящихся в социально-опасном положении 100%	10%
		Отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	0	5%
	Управленческая культура Эффективность управленческой деятельности,	Обеспечение государственно-общественного характера управления в учреждении	Наличие и реализация плана работы	10 %

		<p>Качество владения управленческими функциями (обоснованность и реализация программ, системность контроля, своевременность коррекции, согласованность руководства, четкость организации)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Наличие аналитических документов по реализации программ и планов • Качественное и своевременное предоставление информации о деятельности учреждения • Своевременное размещение информации на сайте учреждения 	15%
		<p>Соответствие локальных нормативных актов учреждения, исходящей документации действующему законодательству и муниципальным правовым актам</p>	<p>Отсутствие замечаний к локальным нормативным актам, отчетной документации</p>	10%
		<p>Результативность деятельности</p>	<p>Успешное прохождение аттестации на соответствие занимаемой должности (соответствие высшей категории) На основании рекомендации муниципальной комиссии</p>	20%
<p>Депремирование. Наличие дисциплинарного взыскания.</p>			<p>Замечание Выговор</p>	<p>- 10% -20%</p>
Должности	Критерии оценки	Условия	Размер выплат к окладу	

	эффективности и качества деятельности учреждения	наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Заместитель руководителя, заведующий структурными подразделениями	ВЫПЛАТЫ ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ			
	Обеспечение стабильного функционирования учреждения	Материально-техническая, ресурсная обеспеченность образовательного процесса. Наличие современных условий для организации образовательного процесса	Динамика оснащённости учебных кабинетов интерактивным оборудованием, организации зон развития обучающихся в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта (студии, театры, музеи и др.)	10%
		Обеспечение санитарно-гигиенических условий образовательного процесса; обеспечение санитарно-бытовых условий, пожарной и электробезопасности, охраны труда	Отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	10%

		<p>Эффективность финансово-экономической деятельности</p> <p>Соблюдение законодательства в сфере закупок</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Своевременное заключение муниципальных контрактов. • Исполнение муниципальных контрактов или гражданско-правовых договоров. • Работа на электронной площадке. • Исполнение бюджетной сметы, кассового плана на 98% (поквартально) 	20 %
	Сохранение здоровья учащихся в учреждении	Создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья учащихся	Организация и проведение мероприятий, способствующих здоровью учащихся, воспитанников	5 %
		отсутствие травм, несчастных случаев (по итогам предыдущего квартала)	0	5%
	Организация физкультурно-спортивной работы	кол-во обучающихся, занимающихся в объединениях спортивной	30-50% от общего количества учащихся школы	10%

		направленности		
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Результативность деятельности учреждения	Достижения обучающихся в олимпиадах, конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях не ниже муниципального уровня		Наличие призеров и победителей	15 %
	Организация участия педагогов, учреждения в конкурсных мероприятиях		Участие и победы педагогов в профессиональных конкурсах.	15 %
	Обобщение и распространение педагогического опыта		Наличие публикаций, выступлений, проведение мастер – классов, разработка УМП	10%
Участие и победы в конкурсах инновационных учреждений	Ведение экспериментальной работы		наличие статуса экспериментальной площадки	25%
Выплаты за качество выполняемых работ				
Обеспечение качества	Освоение образовательной		Качество обученности по общеобразовательным программам не ниже	

	образования в учреждении, эффективность кадровой политики	программы по результатам четвертных и годовых оценок обучающихся	50%,(для начальных классов)	10 %
			40% (для учащихся основной школы)	10 %
			30% (для учащихся средней школы)	10 %
		Реализация образовательной программы учреждения: итоговая аттестации выпускников, итоговые контрольные работы	Показатели качества по результатам итоговых контрольных работ, итоговой аттестации учащихся от 40% и выше	15%
		Наличие действующей системы непрерывного профессионального развития педагогических кадров	Выполнение плана курсовой подготовки на текущий год.	10%
		Аттестации педагогических кадров	Положительная динамика аттестации педагогических кадров на квалификационную категорию	10 %
Результативность внеурочной деятельности	Наличие лицензии на реализацию дополнительных общеразвивающих программ	10%		

			Количество обучающихся, занимающихся различными видами внеурочной деятельности (кружки, научные общества учащихся, спортивные секции, клубы и т.д., в том числе за пределами образовательного учреждения) - ниже значения прошлого года; - выше значения прошлого года.	10%
		Отсутствие обоснованных обращений граждан и работников ОУ по поводу конфликтных ситуаций	0	10 %
	Повышение эффективности работы по профилактике правонарушений несовершеннолетних	Организация занятости несовершеннолетних, находящихся в социально-опасном положении, в конфликте с законом.	Доля занятых в образовательных программах общего образования несовершеннолетних, находящихся в социально-опасном положении 100%	10%
		Отсутствие правонарушений, совершенных	0	5%

		обучающимися		
	Управленческая культура Эффективность управленческой деятельности,	Обеспечение государственно-общественного характера управления в учреждении	Наличие и реализация плана работы	10 %
		Качество владения управленческими функциями (обоснованность и реализация программ, системность контроля, своевременность коррекции, согласованность руководства, четкость организации)	<ul style="list-style-type: none"> • Наличие аналитических документов по реализации программ и планов • Качественное и своевременное предоставление информации о деятельности учреждения • Своевременное размещение информации на сайте учреждения 	15%
		Соответствие локальных нормативных актов учреждения, исходящей документации действующему законодательству и муниципальным	Отсутствие замечаний к локальным нормативным актам, отчетной документации	10%

		правовым актам		
		Результативность деятельности	Успешное прохождение аттестации на соответствие занимаемой должности(соответствие высшей категории) На основании рекомендации муниципальной комиссии	20%
Депремирование. Наличие дисциплинарного взыскания.			Замечание Выговор	- 10% -20%

Приложение № 6
к положению об оплате труда
работников МБОУ БСШ
Эвенкийского муниципального района

Размер персональных выплат
руководителю и его заместителям руководителей
образовательных учреждений Эвенкийского муниципального района

№ п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу) <*>
1.	сложность, напряженность и особый режим работы:	
	наличие структурных подразделений:	
	1. УКП (удаленный консультационный пункт)	10%
	2. Пришкольные интернаты с численностью - до 30 детей - свыше 30 детей	10% 15%
	3. иные структурные подразделения	10%
2	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» <***> при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <***>	35% 40%
--	---	----------------

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

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

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

Приложение № 7
к положению об оплате труда
работников МБОУ БСШ
Эвенкийского муниципального района

Размер выплат по итогам работы руководителю учреждения и его заместителям

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельный размер к окладу(должностному окладу),% *
	наименование	индикатор	
Организация участия работников обучающихся в конкурсах, мероприятиях	Достижения учащихся в текущем учебном году	Наличие призеров и победителей, от общего числа участников школы в районных конкурсах – до 10%; в краевых конкурсах – до 15%; участие во всероссийских и международных конкурсах – до 20% Наличие призовых мест, занятых обучающимися в творческих конкурсах, фестивалях, спортивных соревнованиях, в конкурсах социальных проектов и др. на муниципальном уровне	25%
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	Учреждение принято надзорными органами	без замечаний	100%
Эффективность финансово-экономической деятельности	Исполнение договоров, аукционов Работа на электронной площадке Исполнение муниципального задания (для БУ) Исполнение сметы ОУ	100% информации предоставляется в срок и в соответствии с требованиями	30%
Обеспечение безопасных и комфортных условий для организации	Обеспечение санитарно-гигиенических условий	отсутствие предписаний, устранение предписаний	30%

образовательного процесса и нахождения обучающихся в организации	образовательного процесса Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	отсутствие предписаний, устранение предписаний	
Управленческая культура	Своевременное и качественное исполнение запросов специалистов управление образования, заполнение статистических сайтов, своевременная сдача финансовой документации в межведомственную бухгалтерию	100% информации предоставляется в срок и в соответствии с требованиями	15%

* Без учета повышающих коэффициентов.

Показатели и порядок отнесения образовательных учреждений к группам по оплате труда руководителей учреждений

1. К показателям для отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей учреждений относятся показатели, характеризующие масштаб учреждения:

- численность работников учреждения;
- количество обучающихся (воспитанников);
- показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

2. Объем деятельности каждого учреждения при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по показателям для отнесения учреждений к группам по оплате труда.

3. Учреждения относятся к I, II, III или IV группе по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе показателей деятельности, установленных пунктом 7 настоящего приложения.

4. Группа по оплате труда руководителей учреждений определяется на основании документов, подтверждающих наличие объемов работы учреждения **на 1 января текущего года**. При этом контингент обучающихся (воспитанников) учреждений определяется:

- по общеобразовательным учреждениям - по списочному составу на начало учебного года;
- по детским домам, школам-интернатам для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, - по списочному составу на 1 января;
- по учреждениям дополнительного образования, в том числе спортивной направленности, - по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января. **При этом в списочном составе обучающиеся в учреждениях дополнительного образования, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются один раз;**

Для определения суммы баллов за количество групп в дошкольных образовательных учреждениях учитывается их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 1 января на установленную предельную наполняемость групп.

Группа по оплате труда для вновь открываемых образовательных учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

5. За руководителями учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала капитального ремонта, но не более чем на один год.

6. Учреждения дополнительного образования, находящиеся в ведении органа исполнительной власти края в области образования, относятся к группам по оплате труда руководителей в зависимости от показателей, установленных пунктом 7 настоящего приложения, но не ниже II группы по оплате труда руководителей.

7. Показатели для отнесения образовательных учреждений к группам по оплате труда руководителей учреждений:

№ п/п	Наименование показателя	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
1	Количество обучающихся в учреждениях	за каждого обучающегося	0,3
2	Количество обучающихся (воспитанников) в учреждениях с круглосуточным пребыванием или проживающих в общежитии, за исключением детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	за каждого обучающегося (воспитанника) дополнительно	0,3
3	Количество воспитанников из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	из расчета за каждого	0,5
4	Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования: в многопрофильных в однопрофильных: клубах (центрах, станциях) юных туристов, юных натуралистов, учреждениях дополнительного образования спортивной направленности, оздоровительных лагерях всех видов	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
		за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
5	Среднегодовое количество слушателей в учреждениях дополнительного профессионального образования	за каждого слушателя	0,4
6	Количество лицензированных образовательных программ	за каждую программу	0,5
7	Количество работников в учреждении	дополнительно за каждого работника, имеющего:	
		первую квалификационную категорию,	0,5
		высшую квалификационную категорию	1
	ученую степень	1,5	

8	Наличие филиалов учреждения с количеством обучающихся (воспитанников), слушателей	за каждое указанное структурное подразделение		
		до 100 человек	20	
		от 100 до 200 человек	30	
		свыше 200 человек	50	
9	Наличие в учреждениях дополнительного образования спортивной направленности:	за каждую группу дополнительно	5	
		спортивно-оздоровительных групп и групп начальной подготовки	за каждого обучающегося дополнительно	0,5
		учебно-тренировочных групп, групп спортивного совершенствования	за каждого обучающегося дополнительно	2,5
		групп высшего спортивного мастерства	за каждого обучающегося дополнительно	4,5
10	Наличие оснащенных производственным и учебно-лабораторным оборудованием и используемых в образовательном процессе учебных кабинетов	за каждый класс	15	
11	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений	за каждый вид	15	
12	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой, изолятора, кабинета психолога, логопеда	за каждый вид	15	
13	Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе учреждения	за каждую единицу	3, но не более 30	
14	Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха)	находящихся на балансе учреждения	30	
		при наличии договорных отношений	15	
15	Наличие учебно-опытных участков, парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц, специализированных учебных мастерских, цехов	за каждый вид	50	
16	Наличие собственных котельной, очистных и других сооружений	за каждый вид	10	
17	Наличие обучающихся (воспитанников) в учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5	
18	Наличие в краевых государственных образовательных учреждениях (классах,	за каждого обучающегося (воспитанника)	1	

	группах) обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья (кроме образовательных учреждений для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (классов, групп))		
19	Наличие в учебных заведениях библиотеки с читальным залом	на 15 мест (не менее)	15
20	Количество разработанных методических пособий за календарный год	за каждое методическое пособие	10
21	Организация производственного обучения (практики) обучающихся в организациях отрасли	за каждые 5 договоров	5

Приложение № 10
к положению об оплате труда
работников МБОУ БСШ
Эвенкийского муниципального района

Показатели для отнесения учреждений к группам по оплате труда
руководителей учреждений

N п/п	Тип (вид) учреждения	Группы по оплате труда руководителей учреждений (по сумме баллов)			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1	Дошкольные образовательные учреждения	свыше 350	от 251 до 350	от 151 до 250	до 150
2	Общеобразовательные учреждения (начального общего, основного общего, среднего общего образования)	свыше 500	от 351 до 500	от 201 до 350	до 200
3	Учреждения дополнительного профессионального образования	свыше 500	от 351 до 500	от 201 до 350	до 200
4	Учреждения дополнительного образования	свыше 500	от 351 до 500	от 201 до 350	до 200
5	Иные учреждения, осуществляющие образовательный процесс	свыше 350	от 251 до 350	от 151 до 250	до 150
6	Прочие учреждения образования	свыше 500	от 351 до 500	от 201 до 350	до 200

Приложение № 10
к положению об оплате труда
работников МБОУ БСШ
Эвенкийского муниципального района

**Количество средних окладов (должностных окладов),
ставок заработной платы работников основного персонала,
используемое при определении размера должностного оклада
руководителя учреждения с учетом отнесения учреждения к группе
по оплате труда руководителей учреждений**

N п/п	Учреждения	Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала учреждения			
		I группа по оплате труда	II группа по оплате труда	III группа по оплате труда	IV группа по оплате труда
	1	2	3	4	5
1	Учреждения, подведомственные управлению образования в области образования и науки	2,6-3,0	2,1-2,5	1,8-2,0	1,5-1,7

Приложение № 11
к положению об оплате труда
работников МБОУ БСШ
Эвенкийского муниципального района

Перечень
должностей, профессий работников учреждений, относимых к
основному персоналу по виду экономической деятельности
«Образование»

Тип учреждений	Должности, профессии работников учреждений
1. Дошкольные образовательные учреждения	воспитатель
2. Общеобразовательные учреждения (начального общего, основного общего, среднего общего образования)	
2.1. Общеобразовательные учреждения (кроме общеобразовательных учреждений для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, общеобразовательных учреждений для лиц, содержащихся в исправительных учреждениях уголовно-исполнительной системы)	учитель воспитатель
3. Учреждения дополнительного профессионального образования	методист
4. Учреждения дополнительного образования	педагог дополнительного образования педагог-организатор концертмейстер

Порядок
исчисления среднего размера оклада (должностного оклада),
ставки заработной платы работников основного персонала
для определения размера должностного оклада руководителя
муниципального образовательного учреждения Эвенкийского
муниципального района

1. Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения (далее - Порядок) определяет правила исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения (далее - учреждение).
2. Настоящий Порядок распространяется на бюджетные и казенные муниципальные образовательные учреждения Эвенкийского муниципального района.
3. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения рассчитывается по формуле:

$$ДО_{\text{ср}} = \frac{\sum_{i=1}^n ДО_i}{n},$$

где:

$ДО_{\text{ср}}$ - средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала;

$ДО_i$ - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника основного персонала, установленный в соответствии со штатным расписанием учреждения с учетом нагрузки без учета повышающих коэффициентов;

n - штатная численность работников основного персонала.

4. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения подлежит пересмотру в случае:

изменения утвержденной штатной численности работников основного персонала учреждения более чем на 15 процентов;

увеличения (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.

Приложение № 13
к положению об оплате труда
работников МБОУ БСШ
Эвенкийского муниципального района

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

Для работников установлены следующие стимулирующие выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ:

по должности УЧИТЕЛЬ

Критерии стимулирующих надбавок	Индикаторы	Баллы	Периодичность выплат
1. Учебно-методическая работа.	1. Проведение открытого мероприятия (урока) с его самоанализом.	5	разовая
	2. Проведение эффективных открытых мероприятий (уроков) с качественным их самоанализом на уровне: <ul style="list-style-type: none"> • школы, • байкитской группы ОУ, • района. 	10 (за одно) 12 (за одно) 15 (за одно)	разовая
	3. Представление педагогического опыта на МО На семинаре, конференции и др на уровне: <ul style="list-style-type: none"> • школы, • байкитской группы ОУ, • района. 	3 5 7 10	разовая
	4.1. <u>Участие</u> (очное) в профессиональных конкурсах на уровне: <ul style="list-style-type: none"> • дистанционном, • школьном, • районном, • краевом, • российском. 	5 15 20 25 30	разовая
	4.2. <u>Победители</u> в профессиональных конкурсах на уровне: <ul style="list-style-type: none"> • дистанционном, • школьном, • районном, • краевом, • российском. 	15 25 30 35 40	
	4.3. <u>Призеры</u> в профессиональных конкурсах на уровне: <ul style="list-style-type: none"> • дистанционном, • школьном, • районном, • краевом, • российском. 	10 20 25 30 35	
5. Публикации педагогического опыта: <ul style="list-style-type: none"> • школьный уровень, • поселковый уровень, 	2 3	разовая	

	<ul style="list-style-type: none"> • муниципальный уровень, • краевой уровень, • российский, международный уровни. 	5 6 7	
	6. Руководство объединениями педагогов, творческими группами : <ul style="list-style-type: none"> • ведение необходимой документации 	5	ежемесячно
	7. Работа в конкурсных и иных комиссиях, в творческих группах. <i>Постоянно действующие:</i> <ul style="list-style-type: none"> • председатель (руководитель) • секретарь • члены комиссии <i>Плановые, оперативные:</i> <ul style="list-style-type: none"> • председатель (руководитель) • секретарь • члены комиссии 	5 5 3 5 5 3	Ежемесячно Разовая (за одно заседание)
	8. Участие в проведении предметных недель. <ul style="list-style-type: none"> • высокая степень • средняя степень 	5 3	разовая
	9. Успешное прохождение аттестации на квалификационную категорию <ul style="list-style-type: none"> • соответствие • первая • высшая 	10 20 25	Разовая
	10. Систематическая индивидуальная/групповая учебная работа с учащимися (вне часов УП ОУ): <ul style="list-style-type: none"> • с периодичностью 1 час в неделю; • с периодичностью 2 часа в неделю. 	4 8	1 раз в месяц
	11. Методическое сопровождение молодого специалиста (наличие плана работы и его реализация).	2	1 раз в месяц
2. Организационная работа.	1. Участие в реализации краевых диагностических программ, связанных с образовательной деятельностью	5 (в одном классе по одному предмету)	по факту
	2. Качественная работа с классом нового набора и выпускного класса (1, 4, 5, 9, 10, 11 классы) <u>для классных руководителей</u>	5	один раз в год
	3. Подготовка и проведение школьного (муниципального) этапа Всероссийской олимпиады школьников: <ul style="list-style-type: none"> • разработка пакета олимпиадных заданий (для параллели по одному предмету), • ассистент в аудитории (1 академический час), • проверка и оценка работ: <ul style="list-style-type: none"> - от 1 до 10 учащихся, - от 11 до 20 учащихся, - от 21 до 30 учащихся. 	5 1 2 4 6	разовая
	4. Отсутствие случаев травматизма на уроках физической культуры и технологии.	3	1 раз в четверть
3. Инновационная деятельность.	1. Апробация и реализация программ учебных предметов и внеурочной деятельности в рамках ФГОС (за одну программу)	2	Сентябрь май

	2. Разработка методических рекомендаций и дидактического материала для подготовки учащихся заочного обучения к тематическим зачетным работам (с утверждением на МО и МС школы).	10	разовая
	3. Ведение электронных журналов, дневников (своевременность обновления, отсутствие замечаний со стороны проверяющих, родителей)	5	1 раз в четверть
4. Интенсивность и высокие результаты образовательной деятельности.	1. Результаты <u>успеваемости</u> по итогам административных контрольных работ (как плановых, так и оперативных) и диагностических работ: <ul style="list-style-type: none"> • 2 – 4 классы - 90% и выше • 5 – 9 классы - 80% и выше, • 10 – 11 классы - 90% -100%. С учетом <i>сложности</i> предмета: <ul style="list-style-type: none"> • математика, русский язык, иностранный язык, физика, химия, информатика; • история, литература (техника чтения), естествознание, география; • физкультура, ОБЖ; • технология, ИЗО, музыка 	8 6 4 3	по итогам контроля
	2. <i>Качество</i> обученности по результатам административных контрольных работ (как плановых, так и оперативных) и диагностических работ (60 % и выше): <ul style="list-style-type: none"> • 2 – 4 классы - 70% и выше • 5 – 9 классы - 60% и выше, • 10 – 11 классы - 70% и выше. С учетом <i>сложности</i> предмета: <ul style="list-style-type: none"> • математика, русский язык, иностранный язык, физика, химия, информатика; • история, литература (техника чтения выше нормы), естествознание, география; • физкультура, ОБЖ; • технология, ИЗО, музыка 	20 15 10 5	по итогам контроля
	3. Результаты ККР – 4, ГИА – 9, ЕГЭ – 11 в каждом классе по <i>русскому языку, математике, ОУУ</i> : <ul style="list-style-type: none"> • высокий уровень (выше среднего показателя по муниципальному образованию), • средний уровень (на уровне среднего показателя по муниципальному образованию), • соответствует уровню успеваемости учащихся (в сравнении с годовыми оценками по предмету). 	50 25 10	по итогам учебного года
	4. Результаты ГИА – 9 в новой форме и ЕГЭ -11 <i>по предметам по выбору</i> (при 100 %-ной успеваемости): <ul style="list-style-type: none"> • высокий уровень (выше среднего показателя по муниципальному образованию), • средний уровень (на уровне среднего показателя по муниципальному образованию). 	2 (за одного учащегося) 1 (за одного учащегося)	по итогам учебного года

	<p>5. Применение процессуального мониторинга по предмету (при предоставлении рабочей документации учителем):</p> <ul style="list-style-type: none"> • переход неуспевающих учащихся в разряд успевающих по предмету (с учётом подтверждающих результатов контрольных работ); 	3 (за одного ученика)	1 раз по итогам четверти (1 раз по итогам полугодия для педагогов УКИ)
5. Работа с одарёнными детьми.	<p>1. Наличие победителей в интеллектуальных конкурсах (<i>индивидуальное участие</i>) на уровне:</p> <ul style="list-style-type: none"> • школьном (в том числе дистанционных любого уровня) • районном • краевом • российском (федеральном) 	5 10 15 20	разовая
	<p>2. Наличие призёров в интеллектуальных конкурсах (<i>индивидуальное участие</i>) на уровне:</p> <ul style="list-style-type: none"> • школьном (в том числе дистанционных любого уровня) • районном • краевом • российском (федеральном) 	3 6 9 12	разовая
	<p>3. Наличие победителей в интеллектуальных конкурсах, соревнованиях (<i>командное участие</i>) на уровне:</p> <ul style="list-style-type: none"> • поселковом • районном • краевом • российском (федеральном) 	10 13 16 23	разовая
	<p>4. Наличие призёров в интеллектуальных конкурсах, соревнованиях (<i>командное участие</i>) на уровне:</p> <ul style="list-style-type: none"> • поселковом • районном • краевом • российском (федеральном) 	5 8 12 16	разовая
	5. Участие в краевых соревнованиях	8	по факту
	<p>6. Руководство исследовательскими и социальными проектными работами учащихся:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1 – 4 классы • 5-8 классы • 9-11 классы – 	5 6 7 (за одну работу)	по факту
	<p>7. Качество проектных и исследовательских работ учащихся (в рамках НИО «Поиск»):</p> <ul style="list-style-type: none"> • победитель (диплом 1 степени): <ul style="list-style-type: none"> • 1 – 4 классы • 5-8 классы • 9-11 классы – • призёр (дипломы 2 и 3 степени): <ul style="list-style-type: none"> • 1 – 4 классы • 5-8 классы • 9-11 классы – 	7 8 9 (за одну работу) 5 6 7 (за одну работу)	по факту

	8. Руководство творческими группами учащихся (школьной газетой и др.) с предоставленной программой деятельности и публичными результатами	10	разовая
6. Уровень общественной активности учащихся.	1. Итоги школьного соревнования «Самый лучший класс», по возрастным категориям: 1- 2, 3 – 4, 5 - 6, 7 – 8, 9-11 классы <ul style="list-style-type: none"> • 1 место • 2 место • 3 место 	30 25 20	По итогам года
	2. Качество дежурства по школе (средний бал 4,8) и наглядное подведение итогов дежурства в соответствии с критериями Средний балл 4.8 4.5 4.2	4 3 2	По факту
7. Наличие неснятого дисциплинарного взыскания.	1. Замечания. 2. Выговора.	- 50 % от набранных ежемесячных баллов; - 70 % от набранных ежемесячных баллов.	по факту

**Выплаты стимулирующего характера в МБОУ БСШ
по отдельным категориям персонала**

Должности работников, педагогов дополнительного образования	Критерии стимулирующих надбавок	Индикаторы	Баллы	Периодичность выплат
Социальный педагог	1. Методическая работа	1. Проведение открытого мероприятия (урока) с его самоанализом.	5	разовая
		2. Проведение эффективных открытых мероприятий (уроков) с качественным их самоанализом на уровне: <ul style="list-style-type: none"> • школы, • байкитской группы ОУ, • района. 	10 12 15	разовая
		3. Представление педагогического опыта на МО На семинаре, конференции и др на уровне: <ul style="list-style-type: none"> •школы, •байкитской группы ОУ, •района. 	3 5 7 10	разовая
		4.1. Участие (очное) в профессиональных конкурсах на уровне: <ul style="list-style-type: none"> • дистанционном, • школьном, 	5	разовая

		<ul style="list-style-type: none"> • районном, • краевом, • российском. <p>4.2. <u>Победители</u> в профессиональных конкурсах на уровне:</p> <ul style="list-style-type: none"> • дистанционном, • школьном, • районном, • краевом, • российском. <p>4.3. <u>Призеры</u> в профессиональных конкурсах на уровне:</p> <ul style="list-style-type: none"> • дистанционном, • школьном, • районном, • краевом, • российском. 	<p>15 20 25 30</p> <p>15 25 30 35 40</p> <p>10 20 25 30 35</p>	
		<p>5. Публикации педагогического опыта:</p> <ul style="list-style-type: none"> • школьный уровень, • поселковый уровень, • муниципальный уровень, • краевой уровень, • российский, международный 	<p>2 3 5 6 7</p>	разовая
2. Организаторская работа	1.	Отсутствие пропусков занятий у учащихся стоящих на ВШУ по пропускам без уважительной причины.	1 за одного уч-ся	Раз в четверть
	2.	Отсутствие нарушений устава школы: поведение, внешний вид, опоздания на уроки (дети, стоящие на ВШУ).	1 за одного уч-ся	Раз в четверть
	3.	Взаимодействие со специалистами социальных служб, служб занятости, других организаций.	2	Раз в четверть
	4.	Представление информации на школьном сайте или в школьной газете.	1	По факту
	5.	Оформление тематических выставок	1	По факту
	6.	Работа в комиссиях	3	разовая
2. Работа с «трудными» подростками	1.	Ведение мониторинга по пропускам уроков учащимися	5	Раз в месяц
	2.	Положительная динамика в работе по пропускам уроков: до 5 % 6-10 % 11-15 % 16-20 %	5 10 15 20	По факту
	3.	Положительная динамика в работе с детьми, не состоящими на ВШК (опоздания, «двойки»)	1 за одного	Раз в четверть
	4.	Просветительская работа по предупреждению правонарушений среди несовершеннолетних	2	По факту

		12. Индивидуальные и групповые занятия с детьми, стоящими на ВШУ, дети из семей «группы риска».	1 за одного уч-ся	По факту
Инструктор по физкультуре	1. Учебно-методическая работа.	1. Проведение открытого мероприятия с его самоанализом.	5	разовая
		2. Проведение эффективных открытых мероприятий с качественным их самоанализом на уровне: <ul style="list-style-type: none"> • школы, • байкитской группы ОУ, • района. 	10 12 15	разовая
		4.1. <u>Участие</u> (очное) в профессиональных конкурсах на уровне: <ul style="list-style-type: none"> • дистанционном, • школьном, • районном, • краевом, • российском. 4.2. <u>Победители</u> в профессиональных конкурсах на уровне: <ul style="list-style-type: none"> • дистанционном, • школьном, • районном, • краевом, • российском. 4.3. <u>Призеры</u> в профессиональных конкурсах на уровне: <ul style="list-style-type: none"> • дистанционном, • школьном, • районном, • краевом, • российском. 5. Публикации педагогического опыта: <ul style="list-style-type: none"> • школьный уровень, • поселковый уровень, • муниципальный уровень, • краевой уровень, • российский, международный уровни. 	5 15 20 25 30 15 25 30 35 40 10 20 25 30 35 2 3 5 6 7	разовая
	2. Работа с одаренными детьми.	1. Наличие <u>победителей</u> в интеллектуальных, творческих, социальных проектах и спортивных конкурсах (<i>индивидуальное участие</i>) на уровне: <ul style="list-style-type: none"> • школьном (в том числе дистанционных любого уровня) • районном • краевом • российском (федеральном) 	5 10 15 20	разовая
		2. Наличие <u>призёров</u> в интеллектуальных, творческих, социальных проектах и спортивных конкурсах (<i>индивидуальное участие</i>) на уровне: <ul style="list-style-type: none"> • школьном (в том числе дистанционных любого уровня) • районном 	3	разовая

		<ul style="list-style-type: none"> • краевом • российском (федеральном) 	6 9 12	
		3. Наличие <u>победителей</u> в интеллектуальных, творческих, социальных проектах и спортивных конкурсах (<i>командное участие</i>) на уровне: <ul style="list-style-type: none"> • школьном (в том числе дистанционных любого уровня) • районном • краевом • российском (федеральном) 	8 13 16 23	разовая
		4. Наличие <u>призёров</u> в интеллектуальных, творческих, социальных проектах и спортивных конкурсах (<i>командное участие</i>) на уровне: <ul style="list-style-type: none"> • школьном (в том числе дистанционных любого уровня) • районном • краевом • российском (федеральном) 	4 8 12 16	разовая
		5. Грпповая работа, товарищеские встречи, турниры, соревнования	1	По факту
	3. Организационная работа	1. Сохранность контингента	3	1 раз в четверть
		2. Отсутствие травматизма.	3	1 раз в месяц
Педагог-психолог	1. Учебно-методическая работа.	1. Проведение открытого мероприятия (родит. лектория, семинара) с его самоанализом.	5	разовая
		2. Проведение эффективных открытых мероприятий (уроков) с качественным их самоанализом на уровне: <ul style="list-style-type: none"> • школы, • байкитской группы ОУ, • района. 	10 12 15	разовая
		3. Представление педагогического опыта на педсоветах, семинарах, конференциях и др.) на уровне: <ul style="list-style-type: none"> • школы, • байкитской группы ОУ, • района. 	5 7 10	разовая
		4. Практические занятия, практикумы с группой педагогов, рассмотрение различных педагогических ситуаций	3	разовая
		5.1. <u>Участие</u> (очное) в профессиональных конкурсах на уровне: <ul style="list-style-type: none"> • дистанционном, • школьном, • районном, • краевом, • российском. 	5 15 20 25 30	разовая

		<p>5.2. <u>Победители</u> в профессиональных конкурсах на уровне:</p> <ul style="list-style-type: none"> • дистанционном, 15 • школьном, 25 • районном, 30 • краевом, 35 • российском. 40 <p>5.3. <u>Призеры</u> в профессиональных конкурсах на уровне:</p> <ul style="list-style-type: none"> • дистанционном, 10 • школьном, 20 • районном, 25 • краевом, 30 • российском. 35 		
		6. Систематическая индивидуальная/групповая учебная работа с учащимися (вне часов УП ОУ) при предоставлении необходимой документации	1	Одно занятие
		7. Участие в проведении предметных недель.		(разовая)
		<ul style="list-style-type: none"> • высокая степень 5 • средняя степень 3 		
		8. Диагностика воспитанников ДОУ (подготовительная группа)	10	По факту
2. Работа с одаренными детьми.	1. Наличие <u>победителей</u> в интеллектуальных, творческих, социальных проектах и спортивных конкурсах (<i>индивидуальное участие</i>) на уровне:	<ul style="list-style-type: none"> • школьном (в том числе дистанционных любого уровня) 5 • районном 10 • краевом 15 • российском (федеральном) 20 		разовая
	2. Наличие <u>призёров</u> в интеллектуальных, творческих, социальных проектах и спортивных конкурсах (<i>индивидуальное участие</i>) на уровне:	<ul style="list-style-type: none"> • школьном (в том числе дистанционных любого уровня) 3 • районном 6 • краевом 9 • российском (федеральном) 12 		разовая
3. Работа «трудными» подростками.	Положительная динамика в работе с детьми, требующими помощи психолога (злостными прогульщиками, неуспевающими), (предоставление материалов, подтверждающих работу с подростком).	по 1 баллу за одного подростка	1	1 раз в четверть
4. Организационная работа.	1. Работа в комиссиях		3	разовая
	2. Представление информации на школьном сайте или в школьной газете		1 балл	За публикацию

педагог-организатор, педагог-организатор ОБЖ	1. Учебно-методическая работа.	1. Проведение открытого мероприятия (урока) с его самоанализом.	5	разовая
		2. Проведение эффективных открытых мероприятий (уроков) с качественным их самоанализом на уровне: <ul style="list-style-type: none"> школы, байкитской группы ОУ, района. 	10 12 15	разовая
		3. Представление педагогического опыта на МО На семинаре, конференции и др на уровне: <ul style="list-style-type: none"> школы, байкитской группы ОУ, района. 	3 5 7 10	разовая
		4.1. <u>Участие</u> (очное) в профессиональных конкурсах на уровне: <ul style="list-style-type: none"> дистанционном, школьном, районном, краевом, российском. 	5 15 20 25 30	разовая
		4.2. <u>Победители</u> в профессиональных конкурсах на уровне: <ul style="list-style-type: none"> дистанционном, школьном, районном, краевом, российском. 	15 25 30 35 40	
	4.3. <u>Призеры</u> в профессиональных конкурсах на уровне: <ul style="list-style-type: none"> дистанционном, школьном, районном, краевом, российском. 	10 20 25 30 35		
	2. Работа с одаренными детьми.	5. Публикации педагогического опыта: <ul style="list-style-type: none"> школьный уровень, поселковый уровень, муниципальный уровень, краевой уровень, российский, международный уровни. 	2 3 5 6 7	разовая
		1. Наличие <u>победителей</u> в интеллектуальных конкурсах (<i>индивидуальное участие</i>) на уровне: <ul style="list-style-type: none"> школьном (в том числе дистанционных любого уровня) районном краевом российском (федеральном) 	5 10 15 20	разовая

		2. Наличие <u>призёров</u> в интеллектуальных конкурсах (<i>индивидуальное участие</i>) на уровне: <ul style="list-style-type: none"> школьном (в том числе дистанционных любого уровня) районном краевом российском (федеральном) 	3 6 9 12	разовая
		3. Наличие <u>победителей</u> в интеллектуальных конкурсах, соревнованиях (<i>командное участие</i>) на уровне: <ul style="list-style-type: none"> поселковом районном краевом российском (федеральном) 	10 13 16 23	разовая
		4. Наличие <u>призёров</u> в интеллектуальных конкурсах, соревнованиях (<i>командное участие</i>) на уровне: <ul style="list-style-type: none"> поселковом районном краевом российском (федеральном) 	5 8 12 16	разовая
	3. Организационная работа.	1. Представление информации на школьном сайте или в школьной газете.	1	по факту
Заведующий библиотекой	1. Учебно-методическая работа.	1. Проведение открытого мероприятия (урока) с его самоанализом.	5	разовая
		2. Проведение эффективных открытых мероприятий (уроков) с качественным их самоанализом на уровне: <ul style="list-style-type: none"> школы, байкитской группы ОУ, района. 	10 12 15	разовая
		3. Взаимодействие с социальными партнерами – библиотеками поселка, района (наличие совместного плана работы)	3	по итогам года
		4. Представление информации для школьного сайта или школьной газеты.	1	по факту
		5. Участие в проведении предметных недель. <ul style="list-style-type: none"> высокая степень средняя степень 	5 3	разовая
Заведующий школьным музеем	1. Учебно-методическая работа.	1. Проведение открытого мероприятия (урока) с его самоанализом.	5	разовая
		2. Проведение эффективных открытых мероприятий (уроков) с качественным их самоанализом на уровне: <ul style="list-style-type: none"> школы, байкитской группы ОУ, района. 	10 12 15	разовая
	2. Организационная	1. Проведение экскурсий	1	разовая

	работа	2. Представление информации для школьного сайта или школьной газеты Поселковая Районная	1 2 3	по факту
		7. Работа в конкурсных и иных комиссиях, в творческих группах. <i>Постоянно действующие:</i> • председатель (руководитель) • секретарь • члены комиссии <i>Плановые, оперативные:</i> • председатель (руководитель) • секретарь • члены комиссии	5 5 3 5 5 3	Ежемесячно Разовая (за одно заседание)
		4. Оформление тематических выставок, экспозиций.	5	по факту
Педагог доп.образования, педагог-психолог, концертмейстер, зав.библиотекой, социальный педагог, заведующая школьным музеем.	Наличие неснятого дисциплинарного взыскания.	1. Замечания. 2. Выговора.	- 50 % от набранных ежемесячных баллов; - 70 % от набранных ежемесячных баллов.	по факту

УЧИТЕЛЬ - ЛОГОПЕД

Для работников установлены следующие стимулирующие выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ:

Критерии стимулирующих надбавок	Индикаторы	Баллы	Периодичность выплат
1. Учебно - методическая работа	1. Проведение эффективных открытых мероприятий с качественным их самоанализом на уровне: <ul style="list-style-type: none"> школы, интерната байкитской группы ОУ, района. 2. Работа в конкурсных и иных комиссиях, в творческих группах: <p>постоянно действующие:</p> <ul style="list-style-type: none"> председатель(руководитель) секретарь члены комиссии <p>плановые, оперативные:</p> <ul style="list-style-type: none"> председатель(руководитель) секретарь члены комиссии 3. Представление педагогического опыта: на МО на семинарах, конференциях и др. на уровне: <ul style="list-style-type: none"> школы байкитской группы ОУ района 	10 (за одно) 12 (за одно) 15 (за одно) 5 5 3 5 5 3 3	Разовая ежемесячно за одно заседание разовая

	<p>4.1. <u>Участие</u> (очное) в профессиональных конкурсах на уровне:</p> <ul style="list-style-type: none"> • дистанционном, • школьном, • районном, • краевом, • российском. <p>4.2. <u>Победители</u> в профессиональных конкурсах на уровне:</p> <ul style="list-style-type: none"> • дистанционном, • школьном, • районном, • краевом, • российском. <p>4.3. <u>Призеры</u> в профессиональных конкурсах на уровне:</p> <ul style="list-style-type: none"> • дистанционном, • школьном, • районном, • краевом, • российском. <p>5. Выступление на семинарах, конференциях:</p> <ul style="list-style-type: none"> • школы • байкитской группы ОУ • района <p>6. Публикации педагогического опыта:</p> <ul style="list-style-type: none"> • школьный уровень, • поселковый уровень, • муниципальный уровень, • краевой уровень, ▪ российский, международный уровни. <p>7. Выступление на родительских собраниях</p> <p>8. Успешное прохождение аттестации на квалификационную категорию:</p> <ul style="list-style-type: none"> • соответствие • первая • высшая <p>9. Диагностика воспитанников ДОУ (подготовительная группа)</p> <p>10. Положительная динамика учебных достижений учащихся, посещающих логопедическую группу по результатам контрольных работ</p> <p>11. Систематическая индивидуальная работа с учащимися (вне ставки)</p> <p>12. Положительная динамика коррекционно-развивающей помощи детям с ОВЗ по результатам контрольных и диагностических работ</p> <p>13. Охват детей логопедической помощью (превышение норм наполняемости групп)</p>	<p>5 7 10</p> <p>5 15 20 25 30</p> <p>40</p> <p>10 20 25 30</p> <p>35</p> <p>1 2 5</p> <p>2 3 5 6 7</p> <p>1</p> <p>10 20 25</p> <p>10</p> <p>3 (за ученика)</p> <p>1</p> <p>5(за ученика)</p> <p>2</p>	<p>Разовая</p> <p>Разовая</p> <p>разовая</p> <p>Разовая</p> <p>Разовая</p> <p>по факту</p> <p>разовая</p> <p>разовая</p> <p>по факту</p> <p>1 раз в полугодие</p> <p>ежемесячно</p> <p>1 раз в полугодие</p>
2. Наличие неснятого дисциплинарного	1 Замечания	-50% от набранных	1 раз в месяц

высказывания		ежемесячных баллов
	2 Выговора	-70% от набранных ежемесячных баллов

ВОСПИТАТЕЛИ ГРУПП ПРОДЛЁННОГО ДНЯ

Для работников установлены следующие стимулирующие выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ:

Критерии стимулирующих надбавок	Индикаторы	Баллы	Периодичность выплат
1. Воспитательная и методическая работа	1. Проведение эффективных открытых мероприятий с качественным их самоанализом на уровне: <ul style="list-style-type: none"> • школы • байкитской группы ОУ, • района. 	10 (за одно) 12 (за одно) 15 (за одно)	Разовая
	2. Работа в конкурсных и иных комиссиях, в творческих группах: <p>постоянно действующие:</p> <ul style="list-style-type: none"> • председатель(руководитель) • секретарь • члены комиссии <p>плановые, оперативные:</p> <ul style="list-style-type: none"> • председатель(руководитель) • секретарь • члены комиссии 	5 5 3 5 5 3	ежемесячно за одно заседание
	3. Представление педагогического опыта на МО На семинаре, конференции и др на уровне: <ul style="list-style-type: none"> • школы, • байкитской группы ОУ, • района. 	3 5 7 10	разовая
	4.1. <u>Участие</u> (очное) в профессиональных конкурсах на уровне: <ul style="list-style-type: none"> • дистанционном, • школьном, • районном, • краевом, • российском. 4.2. <u>Победители</u> в профессиональных конкурсах на уровне: <ul style="list-style-type: none"> • дистанционном, • школьном, • районном, • краевом, • российском. 4.3. <u>Призеры</u> в профессиональных конкурсах на уровне: <ul style="list-style-type: none"> • дистанционном, 	5 15 20 25 30 15 25 30 35 40 10	разовая

	<ul style="list-style-type: none"> • школьном, • районном, • краевом, • российском. 	20 25 30 35	
	5. Публикации педагогического опыта: <ul style="list-style-type: none"> • школьный уровень, • поселковый уровень, • муниципальный уровень, • краевой уровень, • российский, международный уровни. 	2 3 5 6 7	разовая
2.Уровень обученности воспитанников	1. Качественное выполнение домашнего задания всех воспитанников группы	10	1 раз в четверть
3.Сохранность контингента воспитанников ГПД	1. Стабильная высокая наполняемость групп до конца рабочего дня	3	ежемесячно
4.Организационная работа	2. Отсутствие травматизма	3	ежемесячно
5. Наличие неснятого дисциплинарного высказывания	1 Замечания	-50% от набранных ежемесячных баллов	1 раз в месяц
	2 Выговора	-70% от набранных ежемесячных баллов	

ВОСПИТАТЕЛИ ПРИШКОЛЬНОГО ИНТЕРНАТА

Для работников установлены следующие стимулирующие выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ:

Критерии стимулирующих надбавок	Индикаторы	Баллы	Периодичность выплат
1.Воспитательная и методическая работа	1. Проведение эффективных открытых мероприятий с качественным их самоанализом на уровне: <ul style="list-style-type: none"> • школы, интерната • байкитской группы ОУ, • района. 	10 (за одно) 12 (за одно) 15 (за одно)	Разовая
	2. Работа в конкурсных и иных комиссиях, в творческих группах: <p>постоянно действующие:</p> <ul style="list-style-type: none"> • председатель (руководитель) • секретарь • члены комиссии <p>плановые, оперативные:</p> <ul style="list-style-type: none"> • председатель(руководитель) • секретарь • члены комиссии • 	5 5 3 5 5 3	ежемесячно
	3. Представление педагогического опыта: на МО на семинарах, конференциях и др. на уровне: <ul style="list-style-type: none"> • школы • байкитской группы ОУ • района 	2 5	за одно заседание разовая

	<p>4.1. <u>Участие</u> (очное) в профессиональных конкурсах на уровне:</p> <ul style="list-style-type: none"> • дистанционном, • школьном, • районном, • краевом, • российском. <p>4.2. <u>Победители</u> в профессиональных конкурсах на уровне:</p> <ul style="list-style-type: none"> • дистанционном, • школьном, • районном, • краевом, • российском. <p>4.3. <u>Призеры</u> в профессиональных конкурсах на уровне:</p> <ul style="list-style-type: none"> • дистанционном, • школьном, • районном, • краевом, • российском. <p>5. Публикации педагогического опыта:</p> <ul style="list-style-type: none"> • школьный уровень, • поселковый уровень, • муниципальный уровень, • краевой уровень, • российский, международный уровни. <p>4. Успешное прохождение аттестации на квалификационную категорию:</p> <ul style="list-style-type: none"> • соответствие • первая • высшая 	<p>7 10</p> <p>5 15 20 25 30</p> <p>15 25 30 35 40</p> <p>10 20 25 30</p> <p>35</p> <p>2 3 5 6 7</p> <p>10 20 25</p>	<p>разовая</p>
2. Уровень обученности воспитанников	<p>1. Положительная динамика успеваемости по группе (по результатам четверти)</p> <p>2. Положительная динамика качества по группе (по результатам четверти)</p> <p>3. Стабильная успеваемость учащихся группы (сохранение количества отличников при 100% успеваемости)</p>	<p>2</p> <p>2</p> <p>2</p>	<p>1 раз в четверть</p>
3. Работа с воспитанниками	<p>1. Процент охвата учащихся системой дополнительного образования.</p> <ul style="list-style-type: none"> - 5-8 кл – 50% и более - 9-11 кл – 45% и более <p>2. Работа с разновозрастной группой</p> <p>3. Качественная работа с группой нового набора, группой выпускников</p>	<p>2</p> <p>2</p> <p>5</p>	<p>1 раз в четверть</p> <p>1 раз в четверть</p> <p>1 раз в год</p>
4. Уровень общественной активности воспитанников интерната	<p>1. Итоги участия в конкурсе «Лучшая группа»</p> <ul style="list-style-type: none"> -1 место -2 место -3 место 	<p>5 3 2</p>	<p>1 раз в четверть</p>
	<p>3. Качество дежурства по интернату (средний бал 4,8) и наглядное подведение итогов дежурства в соответствии с критериями</p> <ul style="list-style-type: none"> -1 место -2 место 	<p>4</p>	<p>1 раз в месяц</p>

	-3место	3 2	
5. Профилактика безнадзорности, беспризорности и правонарушений	1.Снижение количества пропусков уроков без уважительной причины 2.Отсутствие опозданий 3.Отсутствие замечаний по соблюдению делового стиля одежды	1 1 1	1 раз в четверть
	4. Отсутствие случаев нарушения Правил внутреннего распорядка	5	1 раз в четверть
6. Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	1.Отсутствие несчастных случаев и случаев травматизма	3	1 раз в месяц
	3. Соответствие состояния жилых комнат нормам санитарно – гигиеническим требованиям 1 место 2место 3место	3 2 1	
7. Наличие неснятого дисциплинарного высказывания	1 Замечания	-50% от набранных ежемесячных баллов	1 раз в месяц
	2 Выговора	-70% от набранных ежемесячных баллов	