

Согласовано:

Руководитель управления
образования администрации
Курагинского района



Г.В.Ципушникова

Утверждаю:

И.о. директора

МБОУ Курагинской СОШ №3



И.В.Платаева

Приказ №117-ОД от «01» июля 2023 г.

Принято:

На общем собрании работников
образовательного учреждения
Протокол № 1
от «01» июля 2023 г.

Согласовано:

Председателем профсоюзной
организации образовательного
учреждения



В.Г. Жигайлов

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МБОУ КУРАГИНСКОЙ СОШ №3

пгт.Курагино, 2023

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников МБОУ Курагинской СОШ № 3 (далее - Положение) разработано в соответствии:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Постановлением администрации Курагинского района от 28.05.2012 № 555-п «О системах оплаты труда работников районных муниципальных учреждений»;

- Постановлением администрации Курагинского района от 19.01.2022 № 20-п «О внесении изменений в постановление администрации района от 29.09.2014 № 1163-п» (вступает в силу с 01.01.2022г.);

- Постановлением администрации Курагинского района от 26.06.2023 № 395-п «О внесении изменений в постановление администрации района от 29.09.2014 № 1163-п»;

- Положение об оплате труда работников муниципальных автономных, бюджетных и казенных организации, подведомственных управлению образования администрации Курагинского района, утвержденное постановлением администрации района от 29.09.2014 № 1163-п «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных автономных, бюджетных и казенных организации, подведомственных управлению образования администрации Курагинского района»

1.2. Система оплаты труда работников организации включает в себя следующие элементы оплаты труда:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

1.3. Система оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, для работников организации устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Красноярского края, Курагинского района, 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 муниципальных образовательных автономных, бюджетных и казенных организации;

д) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

е) мнения представительного органа работников.

1.5. Для работников организации, с которыми для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых организацией услуг, заключаются срочные трудовые договоры, и оплата труда по которым полностью осуществляется за счет средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, система

оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Положением в пределах указанных средств.

1.6. Работникам организации в случаях, установленных настоящим Положением, осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

2. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы конкретным работникам устанавливаются руководителем организации 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.

2.2. 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).

2.3. Минимальные размеры окладов, ставок устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

В Положении об оплате труда могут устанавливаться должности (профессии) работников организации и условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам организации устанавливаются выше минимальных размеров окладов, ставок.

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

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

где:

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

O_{\min} – минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, установленный Приложением № 1 к настоящему Положению;

K – повышающий коэффициент.

2.5 Увеличение минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы осуществляется посредством применения к окладам

(должностным окладам), ставкам заработной платы повышающих коэффициентов.

2.6. Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения, установленным в пункте 2.7 настоящего Положения, применяемым для установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами организации с учетом мнения представительного органа работников, в пределах фонда оплаты труда организации, на период времени выполнения работы, являющейся основанием для установления повышающего коэффициента.

2.7. 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%

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

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

3.3. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников организации устанавливаются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями.

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

3.5. 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.

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

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

3.8. К другим видам компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), относятся выплаты согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Работникам организации 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.

4.2. Персональные выплаты устанавливаются с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае, обеспечение региональной выплаты, установленной пунктом 4.7 настоящего раздела.

4.3. Виды, условия, размер и порядок выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда для работников организации, устанавливается согласно приложению № 3 к настоящему Положению. Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения могут детализироваться, конкретизироваться, дополняться и уточняться в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах учреждений, устанавливающих систему оплаты труда.

4.3.1. Виды выплат должны отвечать уставным задачам организации.

4.3.2. Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены и устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

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

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

4.4. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя организации с учетом критериев оценки результативности и качества труда работника. Критерии оценки результативности и качества труда работников не учитываются при выплате стимулирующих выплат в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работникам на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и направленных организацией в установленном порядке на оплату труда работников.

4.5. Основание и размер выплат по итогам работы работникам организации устанавливается в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению.

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

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

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

где:

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

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

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

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

где:

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

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

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

где:

$Q_{\text{зп}}$ – фонд оплаты труда работникам организации, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок

заработной платы с учетом повышающих коэффициентов, выплаты стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) организации, на месяц в плановом периоде;

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

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

4.7. Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника организации на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), производятся работникам организации, 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 в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда).

Размер определяется как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), и величиной заработной платы конкретного работника организации за соответствующий период времени.

Работникам организации, 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 в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), исчисленного пропорционально отработанному работником организации времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом для каждого работника как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), исчисленным пропорционально отработанному работником организации времени, и величиной заработной платы конкретного работника организации за соответствующий период времени.

4.7.1. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) ниже размера заработной платы, установленного в Красноярском крае для территории Курагинского района предоставляется региональная выплата.

Для целей расчета региональной выплаты размер заработной платы, установленной в Красноярском крае для территории Курагинского района составляет 25 988 рубль.

Региональная выплата для работников рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленной настоящим пунктом, и месячной заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы, установленного настоящим пунктом, исчисленного пропорционально отработанному времени, установить региональную выплату, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

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

Региональная выплата включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

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

4.8. Работникам организации персональные выплаты устанавливаются в соответствии с приложением № 9 к настоящему Положению.

5. Единовременная материальная помощь

5.1. Работникам организации в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

5.2. Единовременная материальная помощь работникам организации, оказывается по решению руководителя организации в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

5.3. Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 5.2 настоящего раздела.

5.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам организации производится на основании приказа руководителя организации с учетом положений настоящей статьи.

6. Оплата труда руководителя организации, и его заместителей

6.1. Заработная плата руководителя организации, его заместителей включает в себя:

- должностной оклад;
- выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Размер должностного оклада руководителя организации устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала возглавляемой им организации с учетом отнесения организации к группе по оплате труда руководителей, определенной в соответствии с пунктом 6.3 настоящего Положения.

Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя организации рассчитывается без учета повышающих коэффициентов.

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

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

6.3 Группы по оплате труда руководителя организации определяются на основании объемных показателей согласно приложению № 8 к настоящему Положению.

К показателям для отнесения организации к группам по оплате труда руководителя организации относятся показатели, характеризующие масштаб организации:

численность работников организации;
количество обучающихся (воспитанников);
показатели, значительно осложняющие работу по руководству организацией.

Объем деятельности организации при определении группы по оплате труда руководителя оценивается в баллах по показателям для отнесения организации к группам по оплате труда.

Организации относятся к I, II, III или IV группе по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе показателей деятельности, установленных таблицей 1 Приложения № 8 настоящего Положения.

Группа по оплате труда руководителя организации определяется на основании документов, подтверждающих наличие объемов работы организации на 1 января текущего года.

При этом контингент обучающихся (воспитанников) организации определяется по списочному составу на начало учебного года;

по учреждениям дополнительного образования, в том числе спортивной направленности, - по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января. При этом в списочном составе обучающиеся в

учреждении 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 организации устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

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

Руководителю организации группа по оплате труда руководителей организации устанавливается локальным правовым актом управления образования и определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год или плановый период.

6.4. 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 организации и перечнем должностей, профессий работников организации, относимых к основному персоналу, установленными постановлением администрацией Курагинского района.

6.5. Размеры должностных окладов заместителей руководителя устанавливаются руководителем организации на 10-30 процентов ниже размеров должностных окладов руководителя данного учреждения без учета увеличения должностного оклада руководителя организации при наличии квалификационной категории.

В положениях об оплате труда устанавливаются размеры увеличения должностных окладов заместителей руководителя организации при наличии квалификационной категории.

6.6. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления для руководителя организации, его заместителей устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Красноярского края содержащими нормы трудового права и разделом 3 настоящего Положения.

6.7. Выплаты стимулирующего характера для руководителя организации производятся с учетом критериев оценки результативности и качества деятельности организации, лично руководителя в пределах средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям организаций.

6.8. Предельное количество должностных окладов руководителей организации, учитываемых при определении объема средств на выплаты

стимулирующего характера руководителям организации, составляет до 32 должностных окладов, но не выше предельного количества должностных окладов руководителей организации, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям организации, 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.

6.9. Порядок использования средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю организации устанавливается настоящим Положением.

6.9.1. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителя организации осуществляется на учебный год, ежеквартально (или ежемесячно) с учетом мнения рабочей группы по установлению стимулирующих выплат, образованной управлением образования администрации Курагинского района (далее – рабочая группа).

6.9.2. Управление образования администрации Курагинского района представляет в рабочую группу аналитическую информацию о показателях деятельности организации, в том числе включающую информацию органов самоуправления общеобразовательных организации, в том числе общественных советов общеобразовательных организации.

6.9.3. Руководитель организации имеют право присутствовать на заседании рабочей группы и давать необходимые пояснения.

6.9.4. 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 Курагинского района издает приказ об установлении стимулирующих выплат.

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

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

6.9.6. При выплатах по итогам работы учитываются:

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

Размер выплат по итогам работы руководителю организации, его заместителям определяется согласно приложению № 7 к настоящему Положению.

6.10. Руководителю организации, его заместителям может оказываться единовременная материальная помощь с учетом положений раздела 5 настоящего Положения.

6.10.1. Единовременная материальная помощь, предоставляемая руководителю организации в соответствии с настоящим Положением, выплачивается на основании приказа управления образования администрации Курагинского района в пределах утвержденного фонда оплаты труда организации.

6.10.2. Выплата единовременной материальной помощи заместителям руководителя организации производится на основании приказа руководителя организации в пределах утвержденного фонда оплаты труда организации.

6.11. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя) устанавливается в размере, не превышающем размера, предусмотренного Приложением № 10 к настоящему Положению.

6.12. Руководителю, заместителям руководителя персональные выплаты устанавливаются в соответствии с приложением № 6 к настоящему Положению.

6.13. Часть средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляется на выплаты стимулирующего характера руководителю организации с учетом недопущения повышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера.

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

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

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельный размер (%) от доходов полученных организацией от приносящей доход деятельности
	наименование	индикатор	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
доход,	доля доходов организации	от 1% до 15,9%	0,5

полученный организацией от приносящей доход деятельности	от приносящей доход деятельности в отчетном квартале к объему средств, предусмотренному на выполнение муниципального задания	от 16% до 25,9%	1,0
		от 26% до 30,9%	1,5
		от 31% и выше	2,0

7. Заключительные и переходные положения

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

**Приложение 1
к Положению об оплате труда работников
МБОУ Курагинской СОШ №3**

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

**1. Профессиональная квалификационная группа
должностей работников**

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
		3849,00
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень		4053,00 <*>
2 квалификационный уровень		4498,00
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6649,00
	при наличии высшего профессионального образования	7569,00
2 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6959,00
	при наличии высшего профессионального образования	7569,00
3 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	7623,00
	при наличии высшего профессионального образования	8683,00
4 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	8341,00
	при наличии высшего профессионального образования	9505,00

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

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень		4053,00
2 квалификационный уровень		4276,00

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	4498,00
2 квалификационный уровень	4943,00
3 квалификационный уровень	5431,00
4 квалификационный уровень	6854,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	4943,00
2 квалификационный уровень	5431,00
3 квалификационный уровень	5961,00
4 квалификационный уровень	7167,00

3. Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами

Должность	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Заведующий библиотекой	8367,0
Художественный руководитель	8565,0
Специалист по охране труда	4943,0
Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья	3830,0

4. Профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	3481,00
2 квалификационный уровень	3649,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	4053,00
2 квалификационный уровень	4943,00
3 квалификационный уровень	5431,00
4 квалификационный уровень	6542,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности рабочих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	4650,00
2 квалификационный уровень	5109,00
3 квалификационный уровень	5608,00
4 квалификационный уровень	6742,00

**Приложение 2
к Положению об оплате труда
работников МБОУ Курагинской СОШ №3**

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 учреждений, имеющих отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении	15
3.	За работу в центрах психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, психолого-медико-педагогических комиссиях, логопедических пунктов	20
4.	Педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому обучающихся, осваивающих основные общеобразовательные программы и нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные учреждения (при наличии соответствующего медицинского заключения), за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях.	20

*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.

Приложение 3
к Положению об оплате труда работников
МБОУ Курагинской СОШ №3

Виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников МБОУ Курагинской СОШ №3

1. Общеобразовательные организации

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Пределное количество баллов*	Период, на который устанавливается выплата	
		наименование	индикатор			
А) Педагогические работники: учитель (за исключением обучения по образовательным программам начального общего образования) Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач					
	1. Организация проектной и исследовательской деятельности воспитанников, обучающихся	Участие воспитанников, обучающихся в конференциях разного уровня	Представление результатов на конференциях разного уровня	5		
			Наличие победителей и призеров	15		
	2. Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями), психолого-медико-педагогического консилиума учреждения (далее - ПМПк)	Обеспечение работы в соответствии с планом	20		
			Участие в работе аттестационной	Постоянное участие	10	

		комиссии, экспертной комиссии, ПМПк, наставническая работа	в работе аттестационной комиссии, экспертной комиссии, ПМПк; подготовка отчетной документации			
	3. Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	Полнота и соответствие нормативным документам	100%	10		
2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы						
	1. Стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу обучающихся	Участие обучающихся в мероприятиях различного уровня	% участвующих от общего количества обучающихся	20		
		Участие обучающихся в конкурсах, олимпиадах различного уровня	Количество участников конкурсов - не менее 70% (от общего количества обучающихся)	20		
			Количество участников олимпиад - не менее 50% (от общего количества)	20		

			обучающихся			
			Наличие призеров и победителей	20		
	2. Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	Разработка и реализация проектов и программ	Призовое место в конкурсе проектов и программ	20		
			Презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов	10		
	3. Учет количества обучающихся в классе	Превышение количества обучающихся в классе над нормативным количеством обучающихся в классе	Количество, человек	5 за 1 обучающегося		
3. Выплаты за качество выполняемых работ						
	1. Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Освоение информационных технологий и применение их в практике работы с обучающимися	Использование при организации занятий интерактивной доски, компьютерных программ по созданию презентаций и публикаций	20		
			Выстраивание образовательного процесса в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом (далее - ФГОС)	Наличие программы в соответствии с ФГОС	20	
	2. Создание коррекционно-развивающей	Разработка и реализация основной адаптированной общеобразовательной программы для обучающихся с	Реализация основной адаптированной	10		

	образовательной среды для работы с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья	ограниченными возможностями здоровья в условиях инклюзивного образования	общеобразовательной программы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья в условиях инклюзивного образования			
		Сопровождение обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	Выполнение рекомендаций ПМПк в организации образовательного процесса	10		
		Включенность в мероприятия учреждения	Количество обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, включенных в мероприятия учреждения	5 за каждого обучающегося		
Б) Педагогические работники: педагог-психолог, социальный педагог	1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач					
	1. Сопровождение воспитанников, обучающихся в образовательном процессе	Руководство ПМПк	Осуществление деятельности ПМПк в соответствии с планом	20		
		Проведение мероприятий для родителей воспитанников, обучающихся	Проведение одного мероприятия	10		
2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы						

	1. Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению воспитанников, обучающихся	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	30		
			Призовое место в конкурсе проектов и программ, получение гранта	20		
			Презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов	20		
		Адаптация вновь поступивших воспитанников, обучающихся; создание благоприятного психологического климата	Уменьшение количества конфликтных ситуаций среди обучающихся, воспитанников	30		
3. Выплаты за качество выполняемых работ						
	1. Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения воспитанников	Организация работы службы психолого-педагогического сопровождения воспитанников, обучающихся	Отрицательная динамика возникновения конфликтов в течение учебного года	30		

В) Педагог дополнительного образования, педагог-организатор, инструктор по труду, тренер-преподаватель	1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач					
	1.Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями, кафедрами)	Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями, кафедрами)	Обеспечение работы в соответствии с планом	20		
	2.Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	Полнота и соответствие регламентирующим документам	100%	20		
	2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
	1.Достижения воспитанников, обучающихся	Участие в соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах различного уровня	% участвующих от общего количества воспитанников, обучающихся	20		
			Призовое место	20		
	2.Организация деятельности детских объединений, организаций	Постоянный состав, создание и реализация социальных проектов, программ	Каждый проект, программа	20		
3. Выплаты за качество выполняемых работ						
	1.Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Внедрение новых технологий форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов,	20		

			творческих отчетов			
Г) Заведующий библиотекой, библиотекарь	1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач					
	1.Создание системы работы по повышению мотивации воспитанников, обучающихся к чтению	Количество воспитанников, обучающихся и работников учреждения, пользующихся библиотечным фондом учреждения	80%	30		
	2.Совершенствование информационно-библиотечной системы учреждения	Создание программы развития информационно-библиографического пространства учреждения	Наличие программы развития	20		
	2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
	1.Сохранность библиотечного фонда учреждения	Количество списываемой литературы библиотечного фонда	Менее 20% фонда	30		
	2.Осуществление текущего информирования коллектива педагогов, воспитанников, обучающихся	Проведение уроков информационной культуры	1 раз в четверть	20		
		Проведение дней информирования	1 раз в четверть	20		
	4. Выплаты за качество выполняемых работ					
	1.Высокий уровень профессионального мастерства	Систематическая работа по повышению педагогического мастерства (курсы повышения квалификации, семинары, самообразование), использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов	20		
Д) Секретарь	1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и					

	ответственности при выполнении поставленных задач					
	1.Своевременная подготовка локальных нормативных актов учреждения, финансово-экономических документов	Полнота и соответствие законодательству	100%	30		
	2.Оформление документов для участия в краевых и федеральных программах, проектах, конкурсах	Соответствие установленным требованиям	100%	30		
	2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
	1.Осуществление юридических консультаций для воспитанников, обучающихся и работников учреждения	Отсутствие конфликтов в учреждении	Отсутствие конфликтов в учреждении	30		
	3. Выплаты за качество выполняемых работ					
	1.Создание в учреждении единых требований к оформлению документов, системы документооборота	Наличие регламентов по созданию внутренних документов	Соблюдение регламентов по созданию внутренних документов	30		
Е) Шеф-повар, повар	1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач					
	1.Отсутствие или оперативное устранение предписаний надзорных органов	Отсутствие предписаний надзорных органов	Отсутствие предписаний надзорных органов	40		
			Устранение	20		

			предписаний надзорных органов в установленный срок			
	2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
	1.Снижение уровня заболеваемости обучающихся, воспитанников	Снижение количества заболевших обучающихся, воспитанников	Отсутствие вспышек заболеваний обучающихся, воспитанников	20		
	3. Выплаты за качество выполняемых работ					
	1.Качество приготовления пищи, эстетическое оформление блюд	Отсутствие жалоб, отказов обучающихся, воспитанников от приема пищи	Отсутствие жалоб, отказов обучающихся, воспитанников от приема пищи	40		
Ж) Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, дворник, кухонный рабочий, мойщик посуды, лаборант, гардеробщик, сторож.	1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач					
	1.Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, правил дорожного движения	Отсутствие замечаний надзорных органов, аварий и аварийных ситуаций	Отсутствие замечаний надзорных органов, аварий и аварийных ситуаций	30		
	2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
	1.Участие в мероприятиях учреждения	Проведение праздников для обучающихся, воспитанников	Постоянно	30		
	2.Осуществление дополнительных работ	Погрузочно-разгрузочные работы	Постоянно	30		
	4. Выплаты за качество выполняемых работ					
1.Благоустройство территории учреждения	Зеленая зона, ландшафтный дизайн	Наличие зеленой зоны,	30			

			ландшафтного дизайна			
3) Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач					
	1. Организация работы по соблюдению правил техники безопасности	Проведение инструктажей с обучающимися, воспитанниками и работниками учреждения	Контроль за ведением документации учреждения по проведению инструктажей	20		
		Контроль за безопасностью в образовательном процессе оборудования, приборов, технических средств обучения	Наличие актов осмотра оборудования, приборов, технических средств обучения	20		
	2. Взаимодействие учреждениями и организациями	Разработка плана гражданской обороны учреждения	Наличие плана гражданской обороны учреждения	30		
		Организация занятий по гражданской обороне	Проведение командно-штабных, тактико-специальных учений 2 раза в год	20		
	2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
	1. Достижения обучающихся, воспитанников	Участие в краевых, всероссийских, международных соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах	% участвующих от общего количества обучающихся, воспитанников не менее 20%	20		
Ведение портфолио			30			

			обучающихся, воспитанников			
			Призовое место	20		
И) Учитель-логопед, учитель-дефектолог	1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач					
	1. Работа в составе ПМПк	Участие в работе ПМПк	Постоянное, без пропусков участие в работе ПМПк, подготовка отчетной документации	10		
	2. Ведение и организация общественно полезного труда, производительного труда	Организация общественно полезного труда	6 часов в неделю	10		
			9 часов в неделю	20		
	3. Работа с семьями обучающихся, воспитанников	Проведение мероприятий для родителей, семей обучающихся, воспитанников учреждения	Проведение одного мероприятия для родителей, семей обучающихся, воспитанников учреждения	10		
	2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
	1. Подготовка, участие, победы в мероприятиях учреждения, районных, краевых мероприятиях	Подготовка, участие, победы в мероприятиях учреждения, районных, краевых мероприятиях	Подготовка одного мероприятия учреждения, одного районного, краевого мероприятия	2		
Подготовка обучающихся к участию в одном мероприятии учреждения, одном			2			

			районном, краевом мероприятии			
			Участие в одном мероприятии учреждения, одном районном, краевом мероприятии	5		
			Призовое место в мероприятии учреждения районном, краевом мероприятии	10		
2. Эффективная реализация коррекционной составляющей образовательного процесса	Качество успеваемости обучающихся	50% - 65%		10		
		65% - 80%		20		
4. Формирование социального опыта обучающихся, воспитанников	Процент обучающихся, воспитанников из числа выпускников учреждения, продолживших обучение или трудоустроившихся	50% - 65%		10		
		65% - 80%		20		
	Количество обучающихся, воспитанников, состоящих на внутреннем учете учреждения или на учете в комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав	0% - 10%		20		
4. Выплаты за качество выполняемых работ						
1.Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной	Разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и образовательных программ		Наличие образовательной программы учреждения	30		

	деятельностью		Призовое место в конкурсе проектов и образовательных программ	15		
			Издание печатной продукции (статей), отражающей результаты работы	20		
К) Заведующий хозяйством	1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач					
	1.Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности	Обеспечение учебных кабинетов, бытовых, хозяйственных и других помещений оборудованием и инвентарем, отвечающим требованиям правил и норм безопасности жизнедеятельности, стандартам безопасности труда	100%	30		
	2.Обеспечение сохранности имущества и его учет	Отсутствие замечаний по утрате и порче имущества	Отсутствие замечаний по утрате и порче имущества	10		
	2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
	1. Оперативность работы	Своевременное обеспечение сезонной подготовки обслуживаемого здания, сооружения, оборудования и механизмов	Выполнение работ ранее установленного срока без снижения качества	10		
	2.Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	Своевременно, качественно	20		
	2. Выплаты за качество выполняемых работ					
	1.Ресурсосбережение при выполнении работ	Осуществление рационального расходования материалов	Экономия материальных	20		

			средств			
		Осуществление рационального расходования электроэнергии	Отсутствие превышения лимитов расходования электроэнергии	20		
		Бесперебойная и безаварийная работа систем жизнеобеспечения	Отсутствие замечаний по бесперебойной и безаварийной работе систем жизнеобеспечения	20		
		Качественное и своевременное проведение инвентаризации имущества учреждения	Отсутствие недостачи и неустановленного оборудования	20		
		Укомплектованность ставок обслуживающего персонала (лаборантов, секретарей, дворников, гардеробщиков, сторожей, уборщиков служебных помещений и рабочих по обслуживанию и текущему ремонту здания, сооружения и оборудования)	100%	10		
Л) Педагогические работники: учитель (обучение по образовательным программам начального общего образования)	1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач					
	1. Успешность учебной работы	Качество обученности по итогам оценочного периода согласно локальным нормативным актам учреждения	Свыше 70%	8		
			60% - 70%	5		
2. Результативность, стабильность и рост качества обучения, положительная динамика	Динамика качества обучения обучающихся	Повышение качества обученности (по итогам не менее 2	5			

	по индивидуальному прогрессу обучающихся		оценочных периодов)			
			Стабильность (сохранение процента качества обученности по итогам не менее 2 оценочных периодов)	4		
	3. Организация деятельности, направленная на коррекцию нарушений в развитии	Индивидуальное сопровождение обучающихся, испытывающих трудности в обучении	Повышение успеваемости обучающихся, испытывавших трудности в обучении	5		
	4. Сопровождение обучающихся, проявивших выдающиеся способности, а также добившихся успехов в учебной деятельности, научной (научно-исследовательской) деятельности, творческой деятельности и физкультурно-спортивной деятельности в образовательном процессе (подготовка к участию в олимпиадах, конкурсах, конференциях, и т.д.)	Проведение занятий с участниками олимпиад, конкурсов, конференций, турниров и т.д. Наличие победителей, призеров, финалистов, дипломантов	Проведение мероприятий	2		
На уровне учреждения			2			
На муниципальном уровне			3			
На региональном, межрегиональном уровне			4			
На федеральном уровне			5			
На международном уровне			6			
5. Руководство и	Реализация проекта или его	Класс (группа)	2			

<p>организация проектных и творческих групп (организация воспитанников, обучающихся для успешного участия в различных творческих группах и проектах)</p>	<p>представление:</p>	На уровне учреждения	4		
		На муниципальном уровне	5		
		На региональном, межрегиональном уровне	6		
		На федеральном уровне	8		
		На международном уровне	10		
	<p>Участие в конкурсе проектов</p>	На уровне учреждения	2		
		На муниципальном уровне	4		
		На региональном, межрегиональном уровне	6		
		На федеральном уровне	8		
		На международном уровне	10		
	<p>Наличие проектных групп или творческих групп (наличие подтверждающих документов) (количество участников проектных и творческих групп - не менее 80% (от общего количества обучающихся))</p>	На уровне учреждения	2		
		На муниципальном уровне	4		
		На региональном, межрегиональном уровне	6		
		На федеральном уровне	8		

			На международном уровне	10		
6.Организация и руководство исследовательской деятельностью обучающихся (участие в воспитанников, обучающихся в конференциях)	Представление результатов обучающихся на конференциях, семинарах, форумах и т.д. (обязательное наличие подтверждающих документов об участии)		На уровне учреждения:	1		
			дистантное	2		
			очное			
			На муниципальном уровне:	2		
	дистантное	4				
	очное					
	На региональном уровне:	3				
	дистантное	6				
	очное					
	На федеральном уровне:	4				
дистантное	8					
очное						
Наличие победителей и призеров:			На уровне учреждения:	1		
			дистантное	2		
			очное			
			На муниципальном уровне:	2		
дистантное	4					
очное						
На региональном уровне:	3					
дистантное	6					
очное						
На федеральном уровне:	4					

			дистантное очное	8		
3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы						
1.Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами)	Обеспечение результативности работы в соответствии с планом работы проектных команд, творческих групп		5		
	Участие в работе ПМПк	Постоянное участие в работе ПМПк, подготовка отчетной документации		5		
4. Выплаты за качество выполняемых работ						
1.Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Использование современного оборудования в образовательном процессе	Использование при проведении занятий интерактивной доски, компьютерных программ, современного лабораторного и цифрового оборудования		2		
			2.Предъявление опыта организации образовательного процесса за пределами учреждения	Участие в конкурсах профессионального мастерства (в том числе дистанционных):	Призер:	
			муниципальные	2		
			региональные, межрегиональные	4		
			федеральные	6		

	3.Обобщение и/или тиражирование педагогического опыта		Победитель:			
			муниципальные	6		
			региональные, межрегиональные	8		
			федеральные	10		
		Наличие публикаций в изданиях	Внутри учреждения	2		
			Муниципальные	6		
			Региональные, межрегиональные	8		
			Федеральные	10		
		Проведение мастер-классов (в том числе открытых уроков)	Внутри учреждения	2		
			Муниципальные	4		
			Региональные, межрегиональные	6		
			Федеральные	10		
		Наставничество молодых педагогов	Методическое сопровождение молодого специалиста	2		
		Выстраивание образовательного процесса в соответствии с требованиями ФГОС и с учетом метапредметного содержания	Разработка и апробация программ учебных предметов и внеурочной деятельности	5		
		Участие в разработке и реализации проектов, программ, методических, диагностических материалов, связанных с образовательной деятельностью	Внедрение созданного проекта, программы, материалов в образовательную деятельность	5		

			учреждения			
	4. Организация дистанционного обучения обучающихся, воспитанников	Наличие, стабильность состава обучающихся, воспитанников	Подтверждение регистрации обучающихся, воспитанников на сайте учреждения, реализующего программы дистанционного обучения (за одного обучающегося, воспитанника)	1		
	5. Кураторство сайта, систем электронных журналов, дневников, баз данных	Наличие постоянно функционирующих электронных систем: сайта, электронных дневников, журналов, баз данных	Своевременность обновления, отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов, заинтересованных лиц (родителей (законных представителей), общественности и др.)	10		
	6. Работа по реализации законодательства об образовании	Осуществление обходов территорий, закрепленных за общеобразовательными учреждениями, с целью выявления несовершеннолетних детей, подлежащих обучению и определения условий, в которых они проживают	Своевременность представления отчетных документов (акты обследования и др.)	5		

М) Руководитель структурного подразделения (начальник отдела, начальник лагеря), заведующий филиалом	1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач					
	1.Стабильность коллектива сотрудников	Соотношение уволившихся к численности сотрудников структурного подразделения	от 0 до 2	30		
			до 5	10		
		Доля молодых специалистов от общего числа сотрудников отдела	от 20 до 40	10		
			свыше 40	30		
	2.Продвижение достижений и возможностей структурного подразделения	Количество публикаций, презентаций, рекламной продукции и т. д. в квартал	до 3 шт.	20		
			более 4 шт.	30		
		Увеличение спроса на услуги структурного подразделения и учреждения	более, чем на 5	30		
	2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
	1.Выполнение плана работы структурного подразделения на уровне установленных показателей	Процент выполнения запланированных работ	90-100	80		
2.Результативность собственного участия в профессиональных конкурсах и мероприятиях	Степень участия	призер	40			
		участник	20			
3. Выплаты за качество выполняемых работ						
1. Привлечение дополнительных ресурсов для повышения качества осуществляемой деятельности	Наличие дополнительного ресурса	за каждый привлеченный ресурс	15 но не более 60			
Н) Учитель физической культуры, руководитель	1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач					
	1.Ведение профессиональной	Учитель физической культуры (руководитель ШСК) Полнота и	отсутствие замечаний к	до 10		

школьного спортивного клуба (ШСК) или руководитель кружка, группы, секции	документации	соответствие в части нормативных актов, регламентирующих работу ШСК, (устав или положение, приказ по ШСК, планы мероприятий на учебный год, расписание работы спортивных секций ШСК, статистические и иные отчеты в вышестоящие организации	документам в отчетный период			
		Учитель физической культуры (руководитель кружка, группы, секции). Полнота и соответствие в части нормативных документов, регламентирующих работу педагога (рабочая программа, журнал (письменный или электронный), отчетная документация .	отсутствие замечаний к документам в отчетный период	до 10		
	2. Ведение или предоставление ответственному за сайт образовательной организации документации для размещения во вкладке школьного спортивного клуба на официальном сайте образовательной организации в сети Интернет	Соответствие перечню необходимых документов о деятельности школьного спортивного клуба, размещаемых на странице (вкладке) официальном сайте образовательной организации в сети Интернет	отсутствие замечаний и актуальность информации	до 10		
2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы						
	1. Интеграция в образовательный процесс учащихся с ограниченными	Наличие в группе обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, детей-сирот, детей, состоящих на учете в органах внутренних дел	за каждого обучающегося	0,5, но не более 20		

	возможностями здоровья, детей-сирот, детей, состоящих на учете в органах внутренних дел					
	2.Организация спортивно-массовых мероприятий, конкурсов, проектов и социально значимых мероприятий школьного этапа	Проведение спортивно-массовых мероприятий, конкурсов, проектов и социально значимых мероприятий школьного этапа	за каждое мероприятие	0,5, но не более 20		
	3.Организация деятельности с родителями обучающихся	Проведение мероприятий с родителями (родительские собрания, совместные детско-взрослые мероприятия)	не менее 1 мероприятия в квартал	5 за каждое, не более 15		
3. Выплаты за качество выполняемых работ						
	1.Результаты обучающихся	Достижения обучающихся на конкурсах (Всероссийский смотр-конкурс на лучшую постановку физкультурной работы и развития массового спорта среди школьных спортивных клубов)	участие призер победитель			
		муниципальный этап		5 7 9		
		региональный этап		10 13 16		

		всероссийский этап		20 25 30		
		Достижения обучающихся в спортивных мероприятиях (Всероссийские спортивные соревнования школьников «Президентские состязания», Всероссийские спортивные игры школьников «Президентские спортивные игры», «Всероссийские спортивные игры школьных спортивных клубов»)	участие призер победитель			
		муниципальный этап		5 7 9		
		региональный этап		10 13 16		
		всероссийский этап		20 25 30		

		Достижения обучающихся в социально значимых акциях, конкурсах, проектах:				
		муниципальный этап	участие призер победитель	5		
		региональный этап		7		
		всероссийский этап		9		
				10		
				13		
				16		
				20		
				25		
				30		
	2. Организация работы по подготовке и выполнению норм Всероссийского физкультурно – спортивного комплекса «Готов к труду и обороне (ГТО)»	Достижения обучающихся в выполнении норм Всероссийского физкультурно – спортивного комплекса «Готов к труду и обороне (ГТО)»	% от общего количества обучающихся в образовательной организации, выполнивших нормы ГТО на знаки (золото, серебро, бронза) за один год.			
			20 – 34 %	20		
			35-50 %	35		
			Свыше 50 %	45		

	3.Сопровождение учащихся (групп школьного спортивного клуба или учащихся образовательной организации)	Руководство командой выступающей очно на спортивно – массовых мероприятиях, социально значимых акциях, конкурсах, проектах		30		
	4.Высокий уровень педагогического мастерства при организации спортивно – массовой, физкультурно – оздоровительной и просветительской работы.	Тиражирование собственного педагогического опыта в конкурсах различных уровней среди педагогов школьных спортивных клубов				
Дистанционное участие						
Муниципальный уровень		участие призер победитель	5 7 9			
региональный уровень		участие призер победитель	10 13 16			
Всероссийский уровень		участие призер победитель	20 25 30			
Очное участие						
Муниципальный уровень		участие призер	10 15			

			победитель	20		
		региональный уровень	участие призер победитель	20 25 30		
		всероссийский уровень	участие призер победитель	40 50 60		
О) Ассистент	1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач					
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности	Отсутствие замечаний надзорных органов	Отсутствие замечаний надзорных органов	30		
	2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
	Участие в мероприятиях учреждения	Проведение праздников для обучающихся	Постоянно	30		
	Осуществление дополнительных работ	Погрузочно-разгрузочные работы, участие в проведении ремонтных работ в учреждении	Постоянно	30		
	3. Выплаты за качество выполняемых работ					
Коммуникативная культура	Выстраивание конструктивных взаимоотношений с обучающимися	Отсутствие замечаний	30			

**Приложение 4
к Положению об оплате труда работников
МБОУ Курагинской СОШ №3**

**Виды и размеры
выплат по итогам работы работникам МБОУ Курагинской СОШ №3**

Критерии оценки результативности и качества труда работников организаций	Условия		Предельное количество баллов
	Наименование	Индикатор	
1	2	3	4
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств	25
		95% и выше выделенного объема средств	50
Объем ввода законченных после ремонта объектов	текущий ремонт капитальный ремонт	выполнен в срок, в полном объеме	25
			50
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	применение нестандартных методов работы		50
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности организации	задание выполнено	в срок, в полном объеме	50
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	оценка результатов работы	наличие динамики в результатах	50
Участие в инновационной деятельности	наличие реализуемых проектов	участие	50
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	наличие важных работ, мероприятий	участие	50
Выполнение функций руководителя ППЭ, организатора в аудиториях ППЭ, организатора вне аудитории ППЭ, ассистента (для детей с ограниченными возможностями здоровья), технического специалиста ППЭ на ЕГЭ	Задание выполнено	В объеме ____ часов, без замечаний*	____ за час*

*Предоставление количества баллов определяется как произведение числа отработанных часов на число баллов за 1 час работы на ЕГЭ. Количество баллов за 1 час определяется организацией самостоятельно, исходя из шкалы оценки, принятой в организации.

**Приложение 5
к Положению об оплате труда работников
МБОУ Курагинской СОШ №3**

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

Общеобразовательная организация (кроме образовательных организации, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам (дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования)).

Должность	Критерии оценки эффективности и качества деятельности организации	Условия		Предельный размер выплат к окладу, (должностном у окладу), ставке заработной платы <*>
		наименование	индикатор	
Руководитель организации	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Обеспечение стабильного функционирования организации	обеспечение безопасных и комфортных условий для организации образовательного процесса и нахождения обучающихся в организации	отсутствие предписаний надзорных органов (своевременное устранение)	25%
			отсутствие травм, несчастных случаев по вине организации	15%
		выполнение муниципального задания	100%	30%
		обеспечение сохранности имущества в соответствии с нормативными сроками эксплуатации	100%	5%
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				

	Обеспечение развития организации	организация участия педагогов, обучающихся в конкурсах, мероприятиях (наличие призового места)	Региональный уровень	15%	
		ведение экспериментальной работы	наличие статуса базовой площадки	35%	
		отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	0	10%	
	Выплаты за качество выполняемых работ				
	Результативность деятельности организации	показатели качества по результатам контрольных срезов, итоговых контрольных работ	не ниже 50%	15%	
			не ниже 60%	30%	
			не ниже 70%	45%	
		включенность в рейтинг по итогам оценки деятельности организации	наличие свидетельств признания высокого качества деятельности организации со стороны других организаций, учреждений, ведомств, органов власти	20%	
	Эффективность управления коллективом	отсутствие замечаний надзорных органов в части нарушений трудового законодательства	0	15%	
		отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций, связанных с организацией учебного процесса	0	10%	

	Соответствие локальных актов организации, исходящей документации действующему законодательству	отсутствие замечаний к локальным и нормативным актам	0	5%
Заместитель руководителя	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Обеспечение стабильного функционирования организации	создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса, обеспечение стабильной охраны труда и техники безопасности	отсутствие предписаний надзорных органов	25%
			отсутствие травм, несчастных случаев	15%
		подготовка локальных, нормативных актов организации, исходящей документации, отчетной документации	соответствие локальных нормативных актов организации нормам действующего законодательства, своевременно и качественное предоставление отчетной документации	25%
		отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	0	10%
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Обеспечение развития организации	организация участия педагогов, обучающихся в профессиональных конкурсах, мероприятиях (наличие призового места)	региональном	15%	

		ведение экспериментальной работы	наличие статуса базовой площадки	35%
Выплаты за качество выполняемых работ				
Результативность деятельности организации		освоение образовательной программы по результатам четвертных и годовых оценок обучающихся	качество обученности не ниже 70%	45%
		реализация проектной и исследовательской деятельности	охват детей, вовлеченных в проектную и исследовательскую деятельность не менее 25%	20%
		Участие школы в рейтинге школ, в рейтинговой оценке учреждения другими организациями, сообществами	Высокий показатель школы в рейтинге учреждений	20%
		доля педагогических работников первой и высшей квалификационной категории	не менее 50%	20%
		координация работы по прохождению педагогическими работниками стажировок, курсов повышения квалификации	100% выполнения плана	20%

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

Образовательные организации, осуществляющие образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам (дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования), организации для детей, нуждающиеся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи

Должность	Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения	Условия		Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы <*>
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Руководитель организации	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Обеспечение стабильного функционирования организации	выполнение показателей муниципального задания	100%	30%
		отсутствие предписаний (замечаний) контролирурующих органов, учредителя по проведенным проверкам	0	20%
		отсутствие травм, несчастных случаев	0	20%
	Эффективность реализуемой кадровой политики	укомплектованность кадрами	100% работников работает в организации по основному месту работы (для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам (дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования – (далее - школа)	5%
			отсутствие вакансий (для школы дистанционного обучения (далее - ШДО)	10%
			70% работников работает в	5%

			организации по основному месту работы (для образовательных организаций для детей, нуждающиеся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи (далее - Центр)	
		наличие квалифицированных педагогических кадров	100% педагогов, работающих в организации, имеют дефектологическое образование или переподготовку в области специальной педагогики (для школ)	10%
			100% педагогов, работающих с использованием дистанционных технологий, имеют повышение квалификации данной в области (для ШДО)	5%
			20% работников, работающих в организации имеют высшую квалификационную категорию (для Центра)	10%
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Успешная интеграция в общество обучающихся, воспитанников	отсутствие правонарушений, преступлений, самовольных уходов, несчастных случаев с обучающимися, воспитанниками		100%	20%
	продолжение обучения выпускников организации в		90% выпускников продолжают обучение в	5%

		учреждениях профессионального образования	профессиональных образовательных учреждениях (для школ)	
			70% выпускников, из числа детей-инвалидов, с ОВЗ продолжают обучение в профессиональных образовательных учреждениях (для ШДО)	5%
Обеспечение развития организации	ведение экспериментальной работы		исполнение мероприятий в соответствии с планом работы стажировочной (базовой) площадки	15%
			отсутствие замечаний, проверяющих организаций к работе стажировочной (базовой) площадки	15%
Выплаты за качество выполняемых работ				
Результативность деятельности организации	реализация образовательной программы организации		показатели качества по результатам итоговых контрольных работ, итоговой аттестации учащихся от 40% и выше (для Школ и ШДО)	10%
			90% воспитанников имеют положительную динамику по итогам мониторинга уровня развития воспитанников (для организаций осуществляющих образовательную деятельность по	10%

		адаптированным основным общеобразовательным программам дошкольного образования)	
	реализация программы сопровождения (коррекционной, адаптированной программы)	98% обучающихся, воспитанников имеют положительную динамику результатов (для Центров)	10%
	отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций в организации	0	10%
Умение выстраивать эффективное взаимодействие для достижения целей организации	привлечение экономических и социальных партнеров для реализации основных направлений деятельности организации	заключен договор о сетевом взаимодействии, привлечены средства из дополнительных источников финансирования (грант)	10%
Умение качественно предоставлять информацию о деятельности организации	эффективное и системное использование в работе информационно - коммуникационных технологий	100% информации представляется в срок и в соответствии с требованиями	20%
Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий	ведение систем автоматического сбора информации	отсутствие замечаний по ведению систем автоматического сбора информации	20%

	Обеспечение информационно й открытости организации	проведение информационно-разъяснительной работы среди граждан, а также популяризация деятельности организации	системное сопровождение официального Интернет-сайта организации	10%
			положительные сюжеты в СМИ (для организаций осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам дошкольного образования, Центров)	5%
Заместитель руководи-теля	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Обеспечение стабильного функционирования организации	выполнение показателей муниципального задания	100%	20%
		отсутствие предписаний (замечаний) контролирующих органов, учредителя, руководителя по проведенным проверкам	0	30%
		отсутствие травм, несчастных случаев	0	20%
	Оказание методической помощи образовательным организациям района	разработка методических рекомендаций, проведение методических объединений (семинаров) для специалистов общеобразовательных организаций (для Центров)	методические рекомендации по итогам проведенных мероприятий размещены на сайте организации	10%
деятельность в рамках стажировочной (базовой) площадки		отсутствие замечаний проверяющих организаций, учредителя к работе	5%	

		стажировочной (базовой) площадки	
		исполнение плана мероприятий стажировочной (базовой) площадки в соответствии с установленными сроками	5%
Эффективность реализуемой кадровой политики	исполнение плана повышения профессиональной подготовки работников	100% работников повысили квалификацию в соответствии с планом (по итогам предыдущего квартала)	20%
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	отсутствие правонарушений, преступлений, самовольных уходов, несчастных случаев с обучающимися, воспитанниками	100%	20%
Успешная интеграция в общество обучающихся, воспитанников	продолжение обучения выпускников организации в профессиональных образовательных учреждениях (для школ и ШДО)	90% выпускников продолжают обучение в профессиональных образовательных учреждениях	10%
		70% выпускников, из числа детей-инвалидов продолжают обучение в профессиональных образовательных учреждениях (для ШДО)	30%
Выплаты за качество выполняемых работ			
Результативность деятельности организации	реализация образовательной программы организации	показатели качества по результатам четвертных контрольных работ, итоговой аттестации учащихся от 40%	20%

			и выше (для школ и ШДО)	
			90% воспитанников имеют положительную динамику по итогам мониторинга уровня развития воспитанников (для организаций осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам дошкольного образования)	30%
		разработка адаптированных образовательных программ для всех детей с ограниченными возможностями здоровья	100%	20%
		отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций в организации	0	20%
		реализация проектной и исследовательской деятельности обучающихся, воспитанников (для Школ и ШДО)	охват детей, вовлеченных в проектную и исследовательскую деятельность не менее 30%	20%
		реализация программы сопровождения (коррекционной, адаптированной программы) (для - Центров)	98% детей имеют положительную динамику результатов	40%
	Обеспечение информационно й открытости организации	проведение информационно-разъяснительной работы среди граждан,	наличие в организации стендов с информацией о	10%

		а также популяризация деятельности организации	перечне предоставляемых услуг, о правах и обязанностях обучающихся, о составе попечительского совета, о действующем законодательстве и с другой информацией	
			системное сопровождение официального Интернет-сайта учреждения	10%

**Приложение № 6 к Положению
об оплате труда работников
МБОУ Курагинской СОШ №3**

Размер персональных выплат руководителю, заместителям

п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу) <*>
	сложность, напряженность и особый режим работы:	
	наличие филиалов: до 3-х (включительно)	30%
	свыше 3-х	60%
	за обеспечение централизации учетных работ, внедрение передовых форм и методов учета, усиление контрольных функций в образовательных учреждениях	60%
	опыт работы в занимаемой должности <***>:	
	от 1 года до 5 лет <***>	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	15%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <***>	20%
	от 5 года до 10 лет <***>	15%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	25%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <***>	30%
	свыше 10 лет <***>	25%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	35%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	40%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <***>	40%

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

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

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

**Приложение № 7
к Положению об оплате труда работников
МБОУ Курагинской СОШ №3**

**Размер выплат по итогам работы
руководителю организации, заместителям**

Критерии оценки результативности и качества труда работников организации	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке
	наименование	индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	Процент освоения выделенных бюджетных средств	от 98% до 99%	70%
		от 99,1% до 100%	100%
Проведение ремонтных работ	Текущий ремонт Капитальный ремонт	выполнен в срок, качественно, в полном объеме	25%
			50%
Подготовка образовательной организации к новому учебному году	Организации принята надзорными органами	без замечаний	100%
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	реализация проектов	100%
Организации и проведение важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	международные	100%
		федеральные	90%
		межрегиональные	80%
		региональные	70%
		внутри учреждения	60%

Без учета повышающих коэффициентов.

**Приложение 8
к Положению об оплате труда работников
МБОУ Курагинской СОШ №3**

Размер персональных выплат работникам

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы <*>
1.	за опыт работы в занимаемой должности: <*>	
1.1.	от 1 года до 5 лет:	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	15%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный»<***>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный». <***>	20%
1.2.	от 5 лет до 10 лет:	15%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	25%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <***>	30%
	свыше 10 лет	25%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	35%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	40%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный». <***>	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <***>	40%
2	за сложность, напряженность и особый режим работы:	
	проверка письменных работ (пропорционально нагрузке):	
2.1.	учителям истории, биологии и географии	5%
	учителям физики, химии, иностранного языка	10%

	учителям математики	20%
	учителям русского языка, литературы	25%
	учителям начальных классов	20%
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%
2.5.	Выплата работникам, по должностям не отнесенным к педагогическим, исходя из объема, сложности и напряженности выполняемой работы	150%
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 муниципальными 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	краевые выплаты воспитателям муниципальных бюджетных и казенных образовательных организаций, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей <*****>	718,4 рубля
5	ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам краевых государственных образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы <*****>	
5.1	в одном классе	5000 рублей
5.2	в двух и более классах	10000 рублей

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

<***> 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.

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

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

Приложение № 9
к Положению об оплате труда работников
МБОУ Курагинской СОШ №3

**Показатели для отнесения образовательных организаций
к группам по оплате труда руководителей организации**

№ п/п	Наименование показателя	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Количество обучающихся в организации	за каждого обучающегося	0,3
2.	Количество обучающихся в организациях дополнительного образования: в многопрофильных в однопрофильных: клубах (центрах, станциях) юных туристов, юных натуралистов, учреждениях дополнительного образования детей спортивной направленности, оздоровительных лагерях всех видов	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
		за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
3.	Количество лицензированных образовательных программ	за каждую программу	0,5
4.	Количество работников в организации	дополнительно за каждого работника, имеющего:	
		первую квалификационную категорию,	0,5
		высшую квалификационную категорию ученую степень	1 1,5
5.	Наличие филиалов организации с количеством обучающихся (воспитанников), слушателей	за каждое указанное структурное подразделение	
		до 100 человек	20
		от 100 до 200 человек	30
		свыше 200 человек	50
6.	Наличие в образовательных организациях спортивной направленности:	за каждую группу дополнительно	5
		спортивно-оздоровительных групп и групп начальной подготовки	0,5
		учебно-тренировочных групп, групп спортивного совершенствования	2,5
		групп высшего спортивного мастерства	4,5

		дополнительно	
7.	Наличие оснащенных производственным и учебно-лабораторным оборудованием и используемых в образовательном процессе учебных кабинетов	за каждый класс	15
8.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	15
9.	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой, изолятора, кабинета психолога, логопеда	за каждый вид	15
10.	Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе учреждения	за каждую единицу	3, но не более 30
11.	Наличие учебно-опытных участков, парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц, специализированных учебных мастерских, цехов	за каждый вид	50
12.	Наличие собственных котельной, очистных и других сооружений	за каждый вид	10
13.	Наличие обучающихся (воспитанников) в организации, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими организациями или на их базе	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
14.	Наличие в образовательных организациях (классах, группах) обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья (кроме образовательных учреждений для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (классов, групп))	за каждого обучающегося (воспитанника)	1
15.	Наличие в учебных заведениях библиотеки с читальным залом	на 15 мест (не менее)	15
16.	Количество разработанных методических пособий за календарный год	за каждое методическое пособие	10
17.	Организация производственного обучения (практики) обучающихся в организациях отрасли	за каждые 5 договоров	5

Группы по оплате труда руководителей организации

№ п/п	Тип (вид) организации	Группы по оплате труда руководителей организации (по сумме баллов)			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1	Общеобразовательные организации (начального общего, основного общего, среднего общего образования)	свыше 500	от 351 до 500	от 201 до 350	до 200
2	Организации дополнительного образования	свыше 500	от 351 до 500	от 201 до 350	до 200

Приложение № 10
к Положению об оплате труда работников
МБОУ Курагинской СОШ №3

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя)

№ п/п	Наименование типов учреждений района	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя)	
		руководитель	заместитель руководителя
1	2	3	4
2.	Общеобразовательные учреждения	3,1	3,1