

Приложение № 6  
к коллективному договору  
МБОУ Анашенской СОШ №1  
на 2020-2023 годы

**СОГЛАСОВАНО**

Начальник отдела образования  
администрации Новоселовского района

\_\_\_\_\_

(личная подпись)

\_\_\_\_\_

(Г.В.Качаева)

«29» июля 2020 г.

**УТВЕРЖДАЮ**

Директор МБОУ Анашенской СОШ  
№1



\_\_\_\_\_

(личная подпись)

\_\_\_\_\_

(В.Н.Горинова)

«29» июля 2020 г.

**СОГЛАСОВАНО**

Председатель первичной профсоюзной  
организации МБОУ Анашенской СОШ  
№1

\_\_\_\_\_

(личная подпись)

\_\_\_\_\_

(Н.А.Кошкарева)

«29» июля 2020 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оплате труда работников**

муниципального бюджетного образовательного учреждения Анашенской  
средней общеобразовательной школы № 1 Новоселовского района  
Красноярского края

## **I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения Анашенской средней общеобразовательной школы № 1 Новоселовского района Красноярского края (далее – Положение) разработано на основании Закона Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О новых системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных учреждений» и регулирует порядок оплаты труда работников муниципального образовательного учреждения Анашенской средней общеобразовательной школы № 1 (далее – учреждения) по виду экономической деятельности «Образование».

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

1.3. Для работников Учреждения, оплата труда которых полностью осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, и с которыми для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых Учреждением услуг, заключаются срочные трудовые договоры, система оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Положением в пределах указанных средств.

## **II. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы**

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы 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, установленных *приложением № 1* к настоящему Положению.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждения могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, в соответствии с *приложением № 2* к настоящему Положению.

### III. Выплаты компенсационного характера

3.1. Работникам Учреждения могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

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

за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов;

сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (статья 152 Трудового кодекса РФ);

работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (статья 153 Трудового кодекса РФ);

другие виды компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Размер выплат
1.	за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития) (кроме медицинских работников)	20
2.	медицинским работникам за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития)	15
3.	за работу в специальных учебно-воспитательных учреждениях для детей и подростков с девиантным поведением: медицинским работникам, учителям, педагогическим и другим работникам	20

6.	руководителям образовательных учреждений, имеющих специальные (коррекционные) отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении;	15 20
9.	руководителям, педагогическим работникам и другим специалистам медико-педагогических и психолого-медико-педагогических консультаций, логопедических пунктов	20
13.	учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому больных детей-хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения), за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых	20
14.	женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов)	30

3.2. Конкретные размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются в трудовых договорах работников.

#### **IV. Выплаты стимулирующего характера**

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

4.2. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю определяется в соответствии с муниципальными правовыми актами, и выделяется в бюджетной смете учреждения (плане финансово – хозяйственной деятельности).

Общий объем выплат стимулирующего характера работников (за исключением персональных выплат, выплат по итогам работы и стимулирующих выплат руководителю) составляет не менее 20% от фонда оплаты труда учреждения.

Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру предусматривается в размере не более 15% от общего объема выплат стимулирующих характера работников, и выделяется в бюджетной смете учреждения (плане финансово – хозяйственной деятельности).

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам заместителям руководителя может направляться на стимулирование труда иных работников учреждения.

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

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

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

персональные выплаты;

выплаты по итогам работы.

4.4. Средства, поступившие от приносящей доход деятельности и направленные на оплату труда работников в соответствии с пунктом 1.2 настоящего Положения, за исключением средств направленных на оплату труда работников Учреждения, оплата труда которых полностью осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляются Учреждением на выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения.

4.5. Виды выплат должны отвечать уставным задачам Учреждения.

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

4.6. Персональные выплаты устанавливаются с учетом квалификационной категории, сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, работы в закрытых административно-территориальных образованиях, работы в сельской местности, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного Красноярском крае.

Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с *приложением № 3* к настоящему Положению

4.7. При выплатах по итогам работы учитывается:

объем освоения выделенных бюджетных средств;

объем ввода законченных ремонтных объектов;

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

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

достижение высоких результатов в работе за определенный период;

участие в инновационной деятельности;

участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы работникам Учреждения устанавливается в соответствии с *приложением № 4* к настоящему Положению.

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

4.8. Руководитель Учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления Учреждения.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения, и утверждаются приказом руководителя Учреждения.

Положение о комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения и ее состав утверждаются приказом руководителя Учреждения.

При этом в составе комиссии должен быть включен представитель представительного органа работников учреждения.

4.9. Конкретный размер выплат стимулирующего характера за результативность, качество труда и выплат по итогам работы работникам устанавливается в абсолютном размере в соответствии с балльной оценкой в следующем порядке:

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

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

где:  $C$  - размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения в плановом квартале;

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

$B_i$  - количество баллов по результатам оценки труда  $i$ -го работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период (год, полугодие, квартал).  $i=1 \text{ ni}$

$$C_{1 \text{ балла}} = (Q_{\text{стим}} - Q_{\text{стим рук}}) / \text{SUM } B,$$

где:  $Q_{\text{стим}}$  - фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения в плановом квартале;

$Q_{\text{стим рук}}$  - плановый фонд стимулирующих выплат руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения, утвержденный в бюджетной смете учреждения (плане финансово – хозяйственной деятельности) в расчете на квартал;

$n$  - количество физических лиц учреждения, подлежащих оценке за отчетный период (год, квартал, месяц), за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.

$Q_{\text{стим}}$  не может превышать  $Q_{\text{стим1}}$

$$Q_{\text{стим1}} = Q_{\text{зп}} - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{отп}},$$

где:  $Q_{\text{стим1}}$  - предельный фонд заработной платы, который может направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера;

$Q_{\text{зп}}$  - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово – хозяйственной деятельности) учреждения на плановый квартал;

$Q_{\text{гар}}$  - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете учреждения по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм компенсационных выплат на плановый квартал), определенный согласно штатному расписанию учреждения;

$Q_{\text{отп}}$  - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за первые два дня временной нетрудоспособности, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на плановый квартал.

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

где:  $Q_{\text{баз}}$  - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в бюджетной смете учреждения на плановый квартал 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 в плановом квартале согласно плану, утвержденному в учреждении;

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

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

4.11. Определение количества баллов, устанавливаемых для работников Учреждения, за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ осуществляется в соответствии с *приложением № 5* к настоящему Положению.

#### **V. Единовременная материальная помощь**

5.1. Работникам Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться выплата единовременной материальной помощи.

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

5.3. Размер единовременной материальной помощи, предоставляемой работнику Учреждения в соответствии с настоящим Положением, не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 5.2 настоящего Положения.

5.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам Учреждения производится на основании приказа руководителя Учреждения с учетом положений настоящего раздела.

#### **VI. Условия оплаты труда заместителей руководителя и главного бухгалтера**

6.1. Оплата труда заместителей руководителя и главного бухгалтера осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя:

должностной оклад;

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

6.2. Размеры должностных окладов заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются руководителем Учреждения на 30 процентов ниже размеров должностного оклада руководителя.

6.3. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.



6.4. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру в пределах объема средств, выделенного в бюджетной смете учреждения (плане финансово – хозяйственной деятельности) на выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру, 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.

6.5. Размер и условия осуществления выплат стимулирующего характера, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений заместителей руководителя и главного бухгалтера определяются согласно *приложению № 6* к настоящему Положению.

6.6. Виды и размер персональных выплат заместителям руководителя и главному бухгалтеру определяется согласно *приложению № 7* к настоящему Положению.

6.7. При выплатах по итогам работы учитываются:

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

Размер выплат по итогам работы заместителям руководителя и главным бухгалтерам определяется согласно *приложению № 8* к настоящему Примерному положению.

6.8. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются сроком на три месяца в процентах от должностного оклада.

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

6.10. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом руководителя Учреждения.

6.11. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру может оказываться единовременная материальная помощь с учетом положений раздела 5 настоящего Положения.

## **7. Порядок начисления заработной платы**

**при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.**

7.1. Оплата труда педагогическим работникам.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в учреждении применяется почасовая оплата труда педагогических работников.

Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников учреждения применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников;
- за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;
- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

Размер оплаты за один час для учителей определяется по следующей формуле:  $S_u = \text{ФОТ}_u / 4,3 \cdot \text{Ч}_u$ , где  $S_u$  – размер оплаты за один час работы для учителей;

$\text{ФОТ}_u$  – средний месячный фонд оплаты труда учителей, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты;

$\text{Ч}_u$  – общее количество часов учителей в неделю в соответствии с тарификацией.

Размер оплаты за один час для педагогических работников (за исключением учителей) определяется отдельно

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 20 часа в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 24 часа в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 25 часа в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 30 часа в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 36 часа в неделю;

(т.е. педагогические работники с нагрузкой, педагогические работники с нагрузкой 30 часов в неделю и т.д.), по следующей формуле:

$$C_{п} = \text{ФОТ}_{п} / 4,3 * Ч_{п}, \text{ где}$$

$C_{п}$  – размер оплаты за один час работы для иных педагогических работников;

$\text{ФОТ}_{п}$  – средний месячный фонд оплаты труда конкретной группы педагогических работников, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты;

$Ч_{п}$  – общее количество часов конкретной группы педагогических работников в неделю.

## 7.2. Оплата труда иным работникам.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в одно и то же рабочее время, работнику производится доплата.

Размер доплаты за один рабочий день для иных работников определяется по следующей формуле:

$$C_{р} = \text{ФОТ}_{р} / Ч_{р} / 249, \text{ где}$$

$C_{р}$  – размер оплаты за один день работы для иных работников;

$\text{ФОТ}_{р}$  – годовой фонд оплаты труда работников по соответствующей должности, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты в соответствии со штатным расписанием;

$Ч_{р}$  – общее количество ставок работников соответствующей должности в соответствии со штатным расписанием.

Приложение  
к дополнительному соглашению

Приложение № 1  
к Положению об оплате труда  
работников муниципального  
бюджетного образовательного  
учреждения Анашенской средней  
общеобразовательной школы № 1

РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ  
ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ АНАШЕНСКОЙ СРЕДНЕЙ  
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ №1

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

1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников образования

Квалификационные уровни		Профессии работников отнесенных к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (руб.)
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня			
			3 237,0
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня			
1 квалификационный уровень			3 409,0<*>
2 квалификационный уровень			3 783,0
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников			
1 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	Инструктор по труду, инструктор по физической культуре	5 592,0
	при наличии высшего профессионального образования		6 365,0

2 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	Педагог ДО,	5 853,0
	при наличии высшего профессионального образования	педагог-организатор, социальный педагог	6 666,0
3 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	Воспитатель ГПД, педагог-психолог.	6 411,0
	при наличии высшего профессионального образования		7 302,0
4 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	Преподаватель-организатор ОБЖ, учитель, дефектолог, логопед, педагог - библиотекарь	7 016,0
	при наличии высшего профессионального образования		7 944,0

<\*> Для должности «младший воспитатель» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 3 849,0 руб., для должности «дежурный по режиму» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 5 224,0 руб.

## 2. Профессиональные квалификационные группы должностей работников физической культуры и спорта

Квалификационные уровни	Профессии работников отнесенных к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (руб.)
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня		
		3 783,0

## 3. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих»

1 Квалификационные уровни	Профессии работников отнесенных к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	секретарь	3 409,0
2 квалификационный уровень		3 596,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень		3 783,0
2 квалификационный уровень	завхоз	4 157,0
3 квалификационный уровень		4 567,0
4 квалификационный уровень		5 764,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень		4 157,0
2 квалификационный уровень		4 567,0
3 квалификационный уровень		5 014,0
4 квалификационный уровень		6 027,0

#### 4. Профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих

Квалификационные уровни	Профессии работников отнесенных к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Уборщик служебных помещений, сторож, гардеробщик, работник кухни.	2 928,0
2 квалификационный уровень		3 069,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Рабочий по обслуживанию здания, повар	3 409,0
2 квалификационный уровень	кочегар	4 157,0

3 квалификационный уровень		4 567,0
4 квалификационный уровень	водитель автобуса	5 502,0

5. Должности руководителей структурных подразделений

Квалификационные уровни	Профессии работников отнесенных к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
1 квалификационный уровень		8 316,0
2 квалификационный уровень		8 939,0
3 квалификационный уровень		9 644,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
2 квалификационный уровень		4 157,0
3 квалификационный уровень		4 567,0
4 квалификационный уровень		5 764,0
5 квалификационный уровень		6 511,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
5 квалификационный уровень		7 037,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»		
1 квалификационный уровень		7 563,0
2 квалификационный уровень		8 762,0
3 квалификационный уровень		9 435,0

6. Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами

Должность	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Заведующий библиотекой	7 037,0
Художественный руководитель	7 203,0
Специалист по охране труда	4 157,0

Приложение 2.  
к Положению  
об оплате труда работников  
муниципального образовательного  
учреждения Анашенской средней  
общеобразовательной школы № 1

**Размер персональных выплат работникам Учреждения**

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
11.	надбавка за квалификационную категорию	
	устанавливается при наличии:	20%
	высшей квалификационной категории	15%
	первой квалификационной категории	10%
2.	выплата за опыт работы в занимаемой должности:	
	от 1 года до 5 лет	5%
	при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения	15%
	при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения	20%
	при наличии почетного звания начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения».	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный»	20%
	от 5 лет до 10 лет	15%
	при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения	25%



	<p>при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения</p> <p>при наличии почетного звания начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения».</p> <p>при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный»</p>	<p>30%</p> <p>25%</p> <p>30%</p>
	<p>свыше 10 лет</p> <p>при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения</p> <p>при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения</p> <p>при наличии почетного звания начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения».</p> <p>при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный»</p>	<p>25%</p> <p>35%</p> <p>40%</p> <p>35%</p> <p>40%</p>
3.	<p>выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы осуществляются:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- за ненормированный рабочий день</li> <li>- за разделение рабочего дня на части</li> <li>- за систематические командировки (3 и более в месяц)</li> <li>- учителям и иным педагогическим работникам за особенности образовательных программ (сложность, приоритетность предмета,</li> </ul>	<p>30%</p> <p>30%</p> <p>30%</p> <p>10%</p>

<p>профильное обучение, углубленное обучение) &lt;***&gt;</p> <p>- учителям и иным педагогическим работникам за подготовку к урокам и другим видам учебных занятий</p> <p>- учителям и иным педагогическим работникам за проверку письменных работ:</p> <p>истории, биологии и географии;</p> <p>физики, химии, иностранного языка;</p> <p>математики;</p> <p>начальных классов (за исключением специальных (коррекционных) бюджетных образовательных учреждений для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья VIII вида и учреждений для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико- социальной помощи)</p> <p>- учителям и иным педагогическим работникам за изготовление дидактического материала и инструктивно-методических пособий</p> <p>- учителям и иным педагогическим работникам за консультации и дополнительные занятия с обучающимися, воспитанниками</p> <p>- учителям и иным педагогическим работникам за классное руководство, кураторство</p> <p>- учителям и иным педагогическим работникам за заведование элементами инфраструктуры кабинетами, лабораториями, учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальных и спортивных залов</p> <p>- учителям и иным педагогическим работникам за работу</p>	<p>25%</p> <p>10%</p> <p>15%</p> <p>20%</p> <p>20%</p> <p>25%</p> <p>25%</p> <p>25%</p> <p>20%</p> <p>30%</p>
--	---

	с родителями  - учителям и иным педагогическим работникам за увеличение численности учащихся в классе к средней наполняемости классов в учреждении  - учителям и иным педагогическим работникам за наличие в классе (группе) обучающихся, воспитанников с различными образовательными потребностями	25%
5.	выплата за работу в сельской местности специалистам	25%
6.	специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с краевыми государственными бюджетными и казенными образовательными учреждениями либо продолжающим работу в образовательном учреждении.  Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения	20%

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

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

<\*\*\*> Установление надбавки учитывает:

включение предмета в итоговую аттестацию, в том числе в форме единого государственного экзамена и других формах независимой аттестации;

дополнительную нагрузку педагога, связанную с подготовкой к урокам (формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов;

подготовку их к уроку и другие виды работ, не являющиеся основанием установления повышающего коэффициента согласно настоящим условиям);

обеспечение работы кабинета-лаборатории и техники безопасности в нем;

большую информативную емкость предмета; постоянное обновление содержания; наличие большого количества информационных источников;

необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования;

дополнительную нагрузку педагога, обусловленную неблагоприятными условиями для его здоровья;

возрастные особенности учащихся (начальная школа);

специфику образовательной программы учреждения, определяемую концепцией.

<\*\*\*> Установление надбавки учитывает увеличение численности учащихся в классе над средней наполняемостью классов в учреждении:

$$K_i = \sum_{i=1}^k \frac{M_i \times (U_i - U_{\text{ср}}) \times N_i}{N_n} \times 100\%, \text{ где}$$

где:

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

K<sub>i</sub> - повышающий коэффициент;

M<sub>i</sub> - размер выплаты за одного учащегося, принимается в размере 5% от минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

N<sub>i</sub> - нагрузка по каждому предмету;

N<sub>n</sub> - норма часов на ставку;

U<sub>i</sub> - численность учащихся в классе, в которых учитель, преподаватель имеет нагрузку;

U<sub>ср</sub> - средняя наполняемостью классов в учреждении, за исключением классов для детей с особыми потребностями (коррекционные).

$$U_{\text{ср}} = \sum_{i=1}^{k1} U_i / k1, \text{ где,}$$

где:

k1 - число классов в учреждении.

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

При U<sub>i</sub> < U<sub>ср</sub> повышающий коэффициент за увеличение численности учащихся в классе к средней наполняемости классов в учреждении не рассчитывается.

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

<\*\*\*\*\*> От минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по основаниям повышения, установленным в [Приказе](#) министерства образования и науки Красноярского края от 15.12.2009 N 987 "Об утверждении условий, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам краевых государственных бюджетных образовательных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края", без учета нагрузки.

Приложение 3

к Положению  
об оплате труда работников  
муниципального образовательного  
учреждения Анашенской средней  
общеобразовательной школы № 1

**Размер выплат по итогам работы работникам Учреждения**

Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия		Предельное число баллов
	наименование	индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств	25
		95% выделенного объема средств	50
Объем ввода законченных ремонтom объектов	Текущий ремонт	выполнен в срок,	25
	Капитальный ремонт	в полном объеме	50
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Применение нестандартных методов работы	x	50
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения	Задание выполнено	в срок, в полном объеме	50
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	Оценка результатов работы	наличие динамики в результатах	50
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	участие	50

Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	участие	50
--	-----------------------------------	---------	----

К Положению об оплате труда работников  
муниципального бюджетного образовательного учреждения  
Анашенской средней общеобразовательной школы №1.

**Порядок установления стимулирующих выплат**

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



Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы	Период, на который устанавливается выплата
		Наименование	Индикатор		
Педагогические работники:	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
Учитель	Организация проектной и исследовательской деятельности воспитанников	Участие воспитанников в конференциях разного уровня	Представление результатов на конференциях разного уровня		по факту
			- школьного	2 б.	
			- муниципального	5 б.	
			- регионального	10 б.	
			- Всероссийский	15 б.	
				за 1 работу	
			Наличие победителей и призеров		по факту
			- школьного	5 б.	
			- муниципального	10 б.	
			- регионального	15 б.	
			- Всероссийский	20 б.	
				за 1 работу	

Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями),	Обеспечение работы направления в соответствии с планом	20 б.	по факту
		Обеспечение работы творческой группы в соответствии с планом	10 б.	по факту
		Обеспечение работы РМО в соответствии с планом	20 б.	по факту
	Руководство приоритетными направлениями деятельности ОУ в соответствии с Образовательной программой и программой развития	- Ведение базы КИАСУО; - Профсоюзная работа;	30 б. 10 б.	на месяц

	Руководство организацией деятельности в инновационных проектах регионального уровня	- Мониторинг качества образования (метапредметные результаты)  - Организация подвоза (Тесь, Приморск)	30 б.  10б.	по факту  на месяц
	Участие в работе аттестационной комиссии, экспертной комиссии, психолого-медико-педагогическом консилиуме учреждения, наставническая работа	Постоянное участие в комиссиях. Подготовка отчетной документации.	10б.	по факту
	Осуществление дополнительных работ	Своевременно. Качественно	до 20б	по факту
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
Стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по	Участие школьников в мероприятиях различного уровня	Организация и проведения -общешкольного,  -районного мероприятия	15 б.  20 б.	по факту

индивидуальному прогрессу учащихся	Качество успеваемости (по результатам ККР, ОГЭ-9, ЕГЭ)	1. Для предметов по выбору: Высокий уровень (выше показателя по муниципальному образованию).	15 б.	на месяц  в течение 1 полугодия за каждое
		Средний уровень (на уровне среднего показателя по муниципалитету).	10 б.	
		Соответствует уровню успеваемости  обучающихся.	5 б.	
		2. Для обязательных предметов Высокий уровень (выше показателя по муниципальному образованию).		
		Средний уровень (на уровне среднего показателя по муниципалитету).	20б.	
		Соответствует уровню успеваемости  обучающихся.	15б.  5б.	

	- Подготовка и участие обучающихся в конкурсах, соревнованиях, олимпиадах различного уровня	Наличие призеров и победителей: -школьный уровень: - муниципальный: - зональный: - краевой: -российский:	56 106 156 206 256	по факту
Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	Разработка и реализация проектов и программ	Участие в конкурсе проектов и программ - муниципального уровня - регионального уровня	156 206	по факту
		Презентация результатов работы в форме статьи, публикации и выступления на форумах педагогов	106	по факту
	Реализация инновационного проекта (КСО)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Наличие технологических методологических карт и маршрутно-логических схем</li> </ul>	156	по факту

		<ul style="list-style-type: none"> <li>Распространение собственного опыта по КСО <ul style="list-style-type: none"> <li>-школьный 56</li> <li>-муниципальный 106</li> <li>-краевой 156</li> </ul> </li> </ul>		по факту
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Мониторинг образовательных результатов и УУД 106.</li> </ul>		по факту
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Освоение информационных технологий и применение их в практике работы с детьми	Сопровождение дистанционного обучения учащихся	106 (за 1 ребёнка)	на месяц
		Дистанционное обучение	56	на месяц
	Выстраивание образовательного процесса в соответствии с требованиями ФГОС	Проведение открытых уроков-исследований, уроков-экспериментов, урок-проектов и других инновационных форм	106	по факту

		Представление профессионального мастерства	Участие в конкурсах профессионального мастерства, мастер-классов, творческих отчетов, конкурсов, демонстрация опыта  -школьный -муниципальный -региональный -Всероссийский	56 106 156 206	по факту
Создание коррекционно-развивающей образовательной среды для работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья	Разработка и реализация индивидуальной программы обучения	Наличие индивидуальной образовательной программы детей с ограниченными возможностями здоровья	10 б	по факту	
	Сопровождение детей с ограниченными возможностями здоровья	Организация общественно-полезного труда	10 б	по факту	
	Включенность в общешкольные и внешкольные мероприятия	Количество детей с ограниченными возможностями здоровья, включенных в общешкольные мероприятия.	106	по факту	
Педагогические работники:	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				

педагог-психолог, социальный педагог, организатор ОБЖ	Сопровождение воспитанников в образовательном процессе	Руководство медико-психолого-педагогическим консилиумом (ПМПК)	Подготовка документации (диагностика, заключение)	5б. (за каждое)	по факту
		Проведение мероприятий для родителей воспитанников	Проведение общешкольного и мероприятия с родителями	10б	по факту
		Работа по профилактике потребления наркотиков, курения, употребления ПАВ	Проведение общешкольного мероприятия по профилактике (акции)	10 б	по факту
			Организация работы службы примирения	5 б.	по факту
		Количество обучающихся, воспитанников, состоящих на внутреннем учете учреждения или на учете в УДН	Положительная динамика количества обучающихся, состоящих на ВШУ И ПДН	5 б.	по факту
		Работа по внедрению ФГОС	Диагностика и консультация учащихся, родителей, педагогов	5б	по факту
		Работа по профилактике детского дорожно-транспортного травматизма	Организация работы отряда ЮИД	5 б	по факту



		Проведение общешкольных мероприятий и месячников по безопасности дорожного движения, ППБ и т.д	10 б	по факту
	Обеспечение безопасного функционирования учреждения	Разработка локальных актов, обеспечивающих безопасность	10 б.	по факту
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению воспитанников	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	За участие в разработке и реализации проектов, коррекционно – развивающих программ	10б	по факту
		Призовое место в конкурсе проектов и программ, получение грантов	20б	по факту

		Презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов  -школьный  -муниципальный  -региональный  -Всероссийский	   56  106  156  206	по факту
	Адаптация вновь поступивших воспитанников, благоприятный психологический климат	Уменьшение числа конфликтных ситуаций среди обучающихся, воспитанников	56	по факту
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
Высокий уровень педагогического мастерства при организации	Организация работы службы психолого-педагогического сопровождения воспитанников	Отрицательная динамика возникновения конфликтов в течение учебного года	56	по факту

	процесса психолого-педагогического сопровождения воспитанников	Тиражирование своего опыта	Публикации, выступления, мастер-классы, конкурсы и другие формы тиражирования	56 106 156 206	по факту
	Создание коррекционно-развивающей образовательной среды для работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья	Разработка и реализация индивидуальной программы обучения детей с ограниченными возможностями здоровья	Реализация утвержденных индивидуальных программ обучения детей с ограниченными возможностями здоровья	106	по факту
Педагогические работники:	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
педагог дополнительного образования, воспитатель, ГПД инструктор по физической	Руководство проектными и творческими группами, методическими объединениями, кафедрами	Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями)	Обеспечение работы в соответствии с планом	206	на месяц

культуре

Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	Ведение карт индивидуальных достижений(развития) воспитанников	5 б (на каждого обучающегося)	по факту
Организация мероприятий, направленных на сохранение здоровья обучающихся.	Применение здоровьесберегающих технологий	Проведение общешкольных мероприятий, направленных на формирование основ здорового образа жизни.	10 б.	по факту
		Проведение экскурсий.	5 б.	по факту
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
Достижения воспитанников	Участие в соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах различного уровня	Участие	1 б. за каждого обучающегося	на месяц
		Наличие призеров и победителей:  -школьный уровень:  - муниципальный:  - зональный:  - краевой:  -российский:	5б  10б  15б  20б  25б	по факту

Организация деятельности детских объединений, организаций	Постоянный состав, создание и реализация социальных проектов, программ	За каждый проект, программу	106	по факту
Организация проектной и исследовательской деятельности воспитанников	Работа детских объединений по исследовательской и проектной деятельности	Руководство детским объединением, занимающимся исследовательской и проектной деятельностью	20 б.	на месяц
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов	106.	по факту
Учитель-логопед, учитель-дефектолог	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	Работа в психолого-медико-педагогическом консилиуме учреждения	Участие в работе	Постоянное, без пропусков, участие в одной из комиссий, подготовка отчетной документации	56 (за каждое).

Работа с семьями обучающихся, воспитанников	Проведение мероприятий для родителей, семей обучающихся, воспитанников учреждения	Проведение одного мероприятия	10б.	по факту
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
Подготовка, участие, победы во внутришкольных, районных, краевых мероприятиях	Подготовка, участие, победы во внутришкольных, районных, краевых мероприятиях	Подготовка одного мероприятия	10б.	по факту
		Участие в одном районном, краевом мероприятии		по факту
		-школьный	5б	
		-муниципальный	10б	
		-краевой	15б	
		-Всероссийский	20б	
		Призовое место в районном, краевом мероприятии	до 20б	на месяц
Эффективная реализация коррекционной направленности образовательного процесса	Качество успеваемости обучающихся	Уменьшение количества обучающихся со статусом ОВЗ	10б за каждого	по факту

<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>					
	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	Разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ	Наличие лицензированной программы	30б	по итогам года
			Призовое место в конкурсе проектов и программ	15б	1 раз в месяц по факту
			Издание печатной продукции (статей), отражающей результаты работы	20б по факту	
библиотекарь	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
Обеспеченность обучающихся учебниками	Количество воспитанников , обеспеченных учебниками	100% обеспеченность учебниками	10б	1 раз в год	
		Сохранность библиотечного фонда	100% возврат учебников в фонд библиотеки	10 б.	1 раз в год
			Результаты рейдов по проверке учебников.	10 б.	по факту
Создание системы работы по повышению мотивации воспитанников к чтению	Организация общешкольных и районных мероприятий	Проведение общешкольных, районных мероприятий (читательских конференций, литературных вечеров и тематических выставок)	10 б.	по факту	

	Совершенствование информационно-библиотечной системы учреждения	Создание программы развития информационно-библиографического пространства учреждения	Наличие программы развития	10 б.	1 раз в год по факту
		Ведение электронного учёта библиотечных фондов	Наличие электронной базы и систематическое обновления	5 б	на месяц
		Работа с электронными библиотечными ресурсами	Не менее 70% обучающихся и педагогов ОУ пользуются данными ресурсами	5 б	на месяц
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>					
	Осуществление текущего информирования коллектива педагогов и воспитанников	Проведение уроков информационной культуры		10б	по факту 1 раз в четверть
		Проведение дней информирования	Выпуск бюллетеней, устный журнал.	5 б	по факту
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>					



	Высокий уровень профессионального мастерства	Систематическая работа по повышению педагогического мастерства семинары, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности.	Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов, участие в конкурсах профессионального мастерства	56	
			-школьный	106	
			-муниципальный	156	
			-региональный	206	
			-краевой	по факту	
Секретарь – машинист	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
	Оформление исходящих документов	Своевременное оформление исходящих документов	Отсутствие замечаний	10 б.	на месяц
	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
	Создание в учреждении единых требований к оформлению документов, системы документооборота	Наличие регламентов по созданию внутренних документов	Соблюдение регламентов	10 б.	на месяц

