

«Согласовано»

Председатель профсоюзного  
комитета **Н.В. Тригубина**

от «06» 05 2022 г.

«Утверждаю»

Руководитель образовательной  
организации **В.А. Макаров**

Приказ № 94  
от «06» 05 2022 г.



## ПОЛОЖЕНИЕ

### об оплате труда работников Абанской СОШ №4

#### І. Общие положения

Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального казенного общеобразовательного учреждения Абанской средней общеобразовательной школы № 4 им. Героя Советского союза В.С. Богуцкого (далее – Положение) разработано в соответствии с Постановлением администрации Абанского района от 24.06.2011 № 583-п «Об оплате труда работников районных муниципальных учреждений Абанского района» и регулирует порядок и условия оплаты труда работников Абанской СОШ №4 (далее – учреждение).

#### ІІ. Порядок и условия оплаты труда работников

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

1.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения устанавливаются в соответствии с **Приложением № 1** к настоящему Положению.

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

2. Выплаты компенсационного характера.

2.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплата за работу в сельской местности;

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с

вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

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

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

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

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

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

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

Виды и размеры выплат при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются согласно **Приложению № 2** к настоящему Положению.

3. Выплаты стимулирующего характера.

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

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

3.3. Работникам учреждения по решению директора 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 (с учетом квалификационной категории,

сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, работы в сельской местности, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты);

выплаты по итогам работы.

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

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

3.5. Виды выплат должны отвечать уставным задачам учреждения.

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

3.6. Размер выплат по итогам работы работникам учреждения устанавливается в соответствии с **Приложением № 9** к настоящему Положению.

3.7. При выплатах по итогам работы учитываются:

объем освоения выделенных бюджетных средств;

объем ввода законченных ремонтных объектов;

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

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

достижение высоких результатов в работе за определенный период;

участие в инновационной деятельности;

участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

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

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

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

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

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

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

3.11. При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат) организации применяют бальную 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.

$i=1$

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

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.

$Q_{\text{стим. раб.}} \geq 25\%$  от фонда оплаты труда работников организации.

### **III. Условия оплаты труда директора, его заместителей и главных бухгалтеров**

1. Выплаты компенсационного характера директору, его заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются в соответствии с подразделом 2 раздела II настоящего Положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

2. Предельное количество должностных окладов директора, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера директору, составляет 32 должностных окладов руководителей организаций в год с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

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

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

3.1. Специалисты управления образования администрации Абанского района Красноярского края представляют рабочей группе аналитическую

информацию о показателях деятельности учреждения, являющуюся основанием для премирования директора.

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

3.3. Рабочая группа может рекомендовать установление стимулирующих выплат и их размер открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов рабочей группы. Решение рабочей группы оформляется протоколом. С учетом мнения рабочей группы управление образования администрации Абанского района Красноярского края издает приказ об установлении стимулирующих выплат.

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

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности организаций для руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров определяются согласно *Приложению № 3* к настоящему Положению.

Размер персональных выплат директору, его заместителям и главным бухгалтерам определяется согласно *Приложению № 4* к настоящему Положению.

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

Размер выплат по итогам работы директору, его заместителям и главным бухгалтерам определяется согласно *Приложению № 5* к настоящему Положению.

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

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

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

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

8. Часть средств полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности направляется на выплаты стимулирующего характера директору с учетом недопущения повышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера, предусмотренного в абзаце первом пункта 2 настоящего раздела.

Выплаты стимулирующего характера директору за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, предназначены для

усиления заинтересованности директора в повышении результативности профессиональной деятельности, своевременном исполнении должностных обязанностей.

Размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы директора 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 директора и выплачиваются ежемесячно:

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельный размер (%) от доходов организации от приносящей доход деятельности
	наименование	индикатор	
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
организация приносящей доход деятельности	доля доходов организации от приносящей доход деятельности в отчетном квартале к объему средств, предусмотренному на выполнение государственного задания	от 1% до 15,9%	0,5
		от 16% до 25,9%	1,0
		от 26% до 30,9%	1,5
		от 31% и выше	2,0

#### **IV. Другие вопросы оплаты труда**

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 взносу по страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

## Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Абанской СОШ №4

### 1. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования

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

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	3 813,0
2 квалификационный уровень	4 023,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	4 231,0
2 квалификационный уровень	4 650,0
3 квалификационный уровень	5 109,0
4 квалификационный уровень	6 448,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	4 650,0
2 квалификационный уровень	5 109,0
3 квалификационный уровень	5 608,0
4 квалификационный уровень	6 742,0

3. Профессиональные квалификационные группы должностей  
работников физической культуры и спорта

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня	
	4 231,0

4.Профессиональные квалификационные группы  
общепрофессиональных профессий рабочих

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	3 275,0
2 квалификационный уровень	3 433,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	



1 квалификационный уровень	3 813,0
2 квалификационный уровень	4 650,0
3 квалификационный уровень	5 109,0
4 квалификационный уровень	6 154,0

#### 5. Должности руководителей структурных подразделений

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений*	
Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1 квалификационный уровень	9 302,0
2 квалификационный уровень	9 999,0
3 квалификационный уровень	10 787,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
2 квалификационный уровень	4 650,0
3 квалификационный уровень	5 109,0
4 квалификационный уровень	6 448,0
5 квалификационный уровень	7 283,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
5 квалификационный уровень	7 871,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	8 460,0
2 квалификационный уровень	9 801,0
3 квалификационный уровень	10 554,0

#### 6. Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами

Должность	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Заведующий библиотекой	7 871,0
Художественный руководитель	8 057,0
Специалист по охране труда	4 650,0
Специалист по охране труда II категории	5 109,0
Специалист по охране труда I категории	5 608,0

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

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1.	за работу в образовательных организациях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (отделениях, классах, группах) (кроме медицинских работников) *	20
2.	руководителям образовательных организаций, имеющих отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников) нуждающихся в длительном лечении	15
3.	За работу в центрах психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, психолого-медико-педагогических комиссиях, логопедических пунктах	20
4.	педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому обучающихся, осваивающих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования и нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации (при наличии соответствующего медицинского заключения), за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях	20
5.	женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов)	30
6.	выплата за работу в сельской местности специалистам	25
7.	за ненормированный рабочий день	15

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

**Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности для руководителей, заместителей и главных бухгалтеров Абанская СОШ №4**

Должности	Критерии оценки результативности и качества деятельности организации	Условия		Предельный размер выплат к окладу, (должностному окладу), ставке заработной платы
		наименование	индикатор	
Руководитель организации	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса	в соответствии с лицензией	15%
		обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	15%
		укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав	положительная динамика аттестации педагогических кадров на квалификационную категорию	10%
		эффективность финансово-экономической деятельности	исполнение бюджетной сметы, плана финансово-хозяйственной деятельности	15%
			своевременность и качественное проведение текущих и капитальных ремонтов	10%

			обеспечение жизнедеятельности организации в соответствии с нормами	5%
	Сохранение здоровья учащихся в организации	организация обеспечения учащихся горячим питанием	отсутствие жалоб	5%
		создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья учащихся, воспитанников	отсутствие динамики увеличения числа хронических и сезонных заболеваний воспитанников	10%
	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
	Обеспечение качества образования в организации	показатели качества по результатам аттестации организации, итоговой аттестации выпускников, контрольных срезов, итоговых контрольных работ	не ниже 50%	15%
		участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	участие в конкурсах инновационных организаций, участие педагогов в профессиональных конкурсах	5%
			победы в конкурсах инновационных организаций, победы педагогов в профессиональных конкурсах	10%
		достижения обучающихся, воспитанников в олимпиадах, конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях	наличие призов и победителей	15%
		отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися, воспитанниками	0	5%
	Сохранность контингента обучающихся, воспитанников	наполняемость классов в течение года в соответствии с планом комплектования	движение учащихся в пределах 1-2% от общей численности	15%

<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
	Эффективность управленческой деятельности	обеспечение государственно-общественного характера управления в организации	Наличие и функционирование в организации органа государственно-общественного управления	15%
		отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	0	10%
		отсутствие нарушений трудового законодательства	0	5%
	Управленческая культура	качество владения управленческими функциями (аналитические документы, обоснованность и реализация программ, проектов, планов, системность контроля, своевременность, коррекции, согласованность руководства, четкость организации)	наличие программ, проектов, планов и аналитических документов по их реализации	10%
		эффективность реализации кадровой политики (оптимальность штатного расписания, стабильность кадрового состава)	наличие действующей системы непрерывного профессионального развития педагогических кадров	10%
<b>Заместители руководителя</b>	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса	в соответствии с лицензией	10%
		наличие высококвалифицированных педагогических кадров	положительная динамика аттестации педагогических кадров на квалификационную категорию	10%

		обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	20%
		система непрерывного развития педагогических кадров	наличие и реализация программы развития педагогических кадров	20%
Сохранение здоровья учащихся в организации		организация обеспечения учащихся горячим питанием	отсутствие жалоб	10%
		создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей	организация и проведение мероприятий, способствующих здоровью учащихся, воспитанников	10%
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
Обеспечение качества образования в организации		показатели качества по результатам аттестации	Не ниже 50%	20%
		участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	участие в конкурсах инновационных организаций, участие педагогов в профессиональных конкурсах	10%
			победы в конкурсах инновационных организаций, победы педагогов в профессиональных конкурсах	20%
		достижения обучающихся, воспитанников в олимпиадах, конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях	наличие призеров и победителей	20%
		Отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися, воспитанниками	0	10%

	Сохранность контингента обучающихся, воспитанников	наполняемость групп в течении года в соответствии с планом комплектования	движение детей в пределах 1-2% от общей численности	20%	
	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
	Эффективность управленческой деятельности	управление учебно-воспитательным процессом на основе программ и проектов (программа развития организации, программа воспитания)	наличие и реализация программ и проектов	20%	
<b>Главный бухгалтер организации</b>	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	эффективность финансово-экономической деятельности	исполнение бюджетной сметы, плана финансово-хозяйственной деятельности	30%	
			своевременность и качественное проведение текущих и капитальных ремонтов	30%	
		обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	20%	
			материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса	в соответствии с лицензией	20%
			сохранность имущества	отсутствие преждевременного списания имущества	20%
	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
Обеспечение стабильного функционирования и	отсутствие нарушений трудового законодательства	0	20%		

	развития организации	качество подготовки отчетов	своевременная сдача и отсутствие фактов уточнения отчетов	20%
		отсутствие замечаний по итогам проведенных проверок	0	20%
		объемы привлечения внебюджетных средств	положительная динамика	10%
		повышение заработной платы работников	положительная динамика	20%
	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
	Высокий уровень профессионального мастерства при организации финансово-экономической деятельности	внедрение новых программных форм бухгалтерского учета	использование новых программ	20%



**Размер персональных выплат  
директору, заместителям и главным бухгалтерам  
Абанская СОШ №4**

№ п/п	Виды персональных выплат	Размер выплат к окладу (должностному окладу)
1	при наличии высшей квалификационной категории при наличии первой квалификационной категории	20% 15%
2	Сложность, напряженность и особый режим работы; наличие филиалов: до 3-х свыше 3-х	30% 60%
3	<p>опыт работы в занимаемой должности*:</p> <p>от 1 года до 5 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 слов «Заслуженный» **</p> <p>при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный»*</p> <p>от 5 лет до 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 слов «Заслуженный» **</p> <p>при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный»**</p>	<p>5%</p> <p>15%</p> <p>20%</p> <p>15%</p> <p>20%</p> <p>15%</p> <p>25%</p> <p>30%</p> <p>25%</p> <p>30%</p>

свыше 10 лет	25%
при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения**	35%
при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения*	40%
при наличии почетного звания начинающегося со слов «Заслуженный» **	35%
при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный»**	40%

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

<\*\*\*> производится при условии соответствия почетного звания профилю организации или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)

**Размер выплат по итогам работы директору, его заместителям и  
главным бухгалтерам Абанской СОШ №4**

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

**Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам Абанской СОШ №4 могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы**

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

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

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

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

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

где:

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

$O_{\min}$  – минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, установленный примерным положением об оплате труда работников муниципальных учреждений Абанского района;

K – повышающий коэффициент.»;

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

4. Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения, установленных в пункте 5 настоящих условий, применяемым для установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами организации с учетом мнения представительного органа работников, в пределах фонда оплаты труда организации, на период времени выполнения работы, являющейся основанием для установления повышающего коэффициента.

5. Повышающий коэффициент устанавливается по должностям педагогических работников по следующим основаниям:

Таблица

№ п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Предельное значение повышающего коэффициента
1	За наличие квалификационной категории: высшей квалификационной категории первой квалификационной категории	25% 15%

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

5.1. Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$$K = K_1 + K_2,$$

где:

$K_1$  – повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 1 таблицы;

$K_2$  – повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 2 таблицы.

5.2. Расчет повышающего коэффициента ( $K_2$ ) осуществляется следующим образом:

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат  $< 25\%$ , то  $K_2 = 0\%$ ,

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат  $> 25\%$ , то коэффициент рассчитывается по формуле:

$$K_2 = Q_1 / Q_{\text{окл}} \times 100\%,$$

где:

$Q_1$  – фонд оплаты труда педагогических работников, рассчитанный для установления повышающих коэффициентов;

$Q_{\text{окл}}$  – объем средств, предусмотренный на выплату окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников.

$$Q_1 = Q - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{стим}} - Q_{\text{отп}},$$

где:

$Q$  – общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

$Q_{\text{гар}}$  – фонд оплаты труда педагогических работников, состоящий из установленных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного характера, персональных выплат, суммы повышений окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за наличие квалификационной категории;

$Q_{\text{стим}}$  – предельный фонд оплаты труда, который может направляться на выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам, определяется в размере не менее 25% от фонда оплаты труда педагогических работников;

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

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

5.3 Повышающий коэффициент за увеличение численности учащихся

в классе над средней наполняемостью классов в учреждении:

$$k M_i \times (U_i - U_{\text{ср}}) \times N_i$$

$$K_i = \text{SUM} \text{-----}, \text{ где,}$$

$$i=1 N_n$$

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

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

$N_i$  – нагрузка по каждому предмету;

$N_n$  – норма часов на ставку;

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

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

$k_1$

$U_{cp} = \sum_{i=1}^{k_1} U_i / k_1$ , где,

$k_1$  – число классов в учреждении.

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

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

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

## ПОЛОЖЕНИЕ

### о стимулирующих выплатах

*(выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ)*  
педагогическим работникам Муниципального казенного общеобразовательного учреждения  
Абанская средняя общеобразовательная школа №4

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников школы	Условия		Предельное число баллов	Период, на который устанавливается выплата
		наименование	индикатор		
1	2	3	4	5	6
<b>1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>					
Педагогические работники: учитель	1.1. Организация проектной и исследовательской деятельности обучающихся	1.1.1. участие обучающихся в конференциях разного уровня (с сопровождением учителя)	представление результатов на конференциях разного уровня, в т.ч.	15 (за одну работу)	на месяц
			краевой уровень		
			муниципальный уровень		
			уровень образовательного учреждения		
		наличие победителей и призеров, в т.ч. всероссийский уровень	30 (за одну работу)	на месяц	
		краевой уровень	20 (за одну работу)		

		муниципальный уровень уровень образовательного учреждения	15 (за одну работу) 10 (за одну работу)	
	1.1.2. Руководство научным обществом учащихся	Обеспечение работы в соответствии с планом	30	на год
1.2.Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	1.2.1руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями)	Обеспечение работы в соответствии с планом	15	на год
	1.2.2. Кураторство сайта, электронных журналов, дневников, школьной телестудии, школьной газеты, баз данных (КИАСУО. КПМО, РБД, Одаренные дети)	Наличие постоянно функционирующих электронных систем: Сайт КИАСУО КПМО РБД Одаренные дети Телестудия Школьная газета	20 50 10 10 10 20 10	На квартал
	1.2.3. участие в работе аттестационной, экспертной и других комиссия комиссиях, психолого-медико-педагогическом консилиуме организации, наставническая работа	постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации	10	на месяц
	1.2.4.Подготовка школьной инфраструктуры (интерьера, спортивные сооружения и др.)		20	на месяц
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
1.3.Стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу	1.3.1.участие школьников в мероприятиях различного уровня (конкурсы, олимпиады, акции, соревнования ШСЛ и др.)	Краевой уровень Зональный уровень Муниципальный уровень Уровень образовательной организации	15 10 10 3	на месяц



обучающихся	1.3.2 Наличие призеров и победителей	Краевой уровень	20	на месяц
		Зональный уровень	15	
		Муниципальный уровень	10	
		Уровень образовательной организации	5	
	1.3.3. Качество успеваемости (по результатам итоговых контрольных срезов, ГИА – 9, ККР, ВПР, КДР)	Выше краевого уровня	30	на год
		Выше среднего показателя по муниципалитету	20	
		на уровне среднего показателя по муниципалитету	15	
		ниже среднего показателя по муниципалитету	10	
	1.3.4. Качество успеваемости по результату ЕГЭ	Выше краевого уровня	40	на год
		Выше среднего показателя по муниципалитету	30	
		на уровне среднего показателя по муниципалитету	20	
		ниже среднего показателя по муниципалитету	10	
1.3.5. Качество освоения учебных программ- по итогам полугодия	Положительная динамика, отсутствие неуспевающих	10	на месяц	
	1.3.5.Выполнение административных работ	Не ниже 90 % За качество выполнения	10 10	на месяц
1.4.Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	1.4.1.Разработка и реализация проектов и программ	1.4.1.1.призовое место в конкурсе проектов и программ		на месяц
		Краевой уровень	20	
		Муниципальный уровень	10	
		Уровень образовательной организации	5	
	1.4.1.2. Опубликованная статья, (иная принятая форма представления) на педагогических форумах, в том числе, в сети Интернет	10 за единицу	на месяц	
	1.4.1.3. Участие в муниципальных мероприятиях для одаренных детей	5 (за одно мероприятие)	на месяц	

		в краевых мероприятиях	10 (за одно мероприятие)	
		1.4.1.4. Руководители ЛОП	20	на год
		1.4.1.5.Участие в реализации	20	на месяц
		1.4.1.6.Презентация результатов работы в форме мастер- класс, открытого мероприятия, публикация в сборнике и др. -уровень образовательной организации -муниципальный уровень -краевой уровень	10 15 20	на месяц
		1.4.1.7. Наличие систематически обновляемого сайта или веб-страницы педагога	10	
1.5.Личное участие педагогов в мероприятиях различного уровня (спортивные, творческие, иные мероприятия)	1.5.1.Участие в мероприятиях различного уровня	На уровне края Межрайонный уровень На уровне района	20 15 10	на месяц
	1.5.2.Наличие призовых мест, наград.	Наличие призовых мест, наград На уровне края Межрайонный уровень На уровне района	30 20 10	на месяц
1.6.Учет численности учеников в классе	1.6.1. Превышение численности обучающихся в классе над нормативной численностью обучающихся в классе	Численность человек	5 за 1 обучающегося	на год
1.7.Выстраивание воспитательной работы в соответствии с планом	1.7.1Ведение блога класса	Своевременное обновление контента	5	на месяц
	1.7.2.Работа с детьми из социально неблагополучных семей.	Планирование, посещение,	10	
	1.7.3.Тимуровская, волонтерская деятельность	Отчет о мероприятии	10	
	1.7.4.Разработка и осуществление грантовых социальных проектов	Разработка проекта -районный уровень -краевой уровень	20 30	

		-федеральный уровень	30	
		Наличие призового места		
		-районный уровень	50	
		-краевой уровень	90	Месяц
		-федеральный уровень	100	
	1.7.5. Разработка и реализация социальных медиапроектов	Разработка проекта		
		-районный уровень	10	
		-краевой уровень	15	
		-федеральный уровень	20	
		Наличие призового места		
		-районный уровень	10	
		-краевой уровень	15	
		-федеральный уровень	20	Месяц
	1.7.6.Реализация работы по заполнению электронного журнала	(по ежемесячным отчетам зам.директора)	10	
	1.7.7. Участие в конкурсе «Класс года»	Участие	5	
		Победители в номинации	15	
		Победа в конкурсе	20	Месяц
1.8.Подготовка и проведения Всероссийской олимпиады школьников.	1.8.1.Изготовление пакета олимпиадных заданий	Разработка олимпиадных заданий	5 (за пакет по 1 предмету для 1 класса)	месяц
	1.8.2.Участие в работе жюри	Муниципальный этап	5	
	1.8.3.Наличие призеров и победителей ВСОШ	Муниципальный этап Краевой этап	10 30	
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
1.9. Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	1.9.1.Освоение инновационных технологий и их применение в практике работы с детьми	Использование при проведении занятий ИОП ученика, инновационных УМК, современного лабораторного оборудования, ЭОР	10	на месяц

		1.9.2.Выстраивание образовательного процесса в соответствии с региональным навигатором дополнительного образования, программ ранней профориентации обучающихся	Наличие программы, роль куратора	10	на месяц
		1.9.3.Участие в конкурсах педагогического мастерства, педагогических конференциях.	Дистанционный уровень Уровень образовательной организации Муниципальный уровень Зональный, краевой уровень	10 10 20 30	На месяц
		1.9.4.Наличие призеров и победителей	Дистанционный уровень Уровень образовательной организации Муниципальный уровень Зональный Краевой уровень	10 20 40 50 100	На месяц
	1.10.Создание коррекционно-развивающей образовательной среды для работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья.	1.10.1.Разработка и реализация индивидуальной программы обучения детей с ограниченными возможностями здоровья.	Реализация индивидуальных программ обучения интегрированных детей	10 (2 за одного ребенка с ОВЗ)	на год
		1.10.2.Сопровождение детей с ограниченными возможностями здоровья.	Выполнение рекомендаций психолого-медико-педагогического консилиума в организации образовательного процесса. Количество детей с ОВЗ, включенных в общешкольное мероприятие	10 2 за каждого	на год на месяц
		1.10.3.Включенность в общешкольные и внешкольные мероприятия			
2.Педагогические работники: педагог-психолог, социальный педагог	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
	2.1.Сопровождение обучающихся в образовательном процессе	2.1.1.Руководство медико-психолого-педагогическим консилиум (МППК)	работа МППК в соответствии с планом	20	на месяц
		2.1.2.Руководство службой медиации, консультационным пунктом, комиссией по урегулированию споров.	Работа в соответствии с планом, проведение мероприятий	10	на месяц
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>					

	2.2.Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению обучающихся	2.2.1.Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью.	За участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	30	на месяц		
			призовое место в конкурсе проектов и программ, получение гранта	20	на месяц		
			презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов	10	на месяц		
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>							
	2.3.Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения обучающихся.	2.3.1.Организация работы службы психолого-педагогического сопровождения обучающегося	Отрицательная динамика возникновения конфликтов в течение учебного года Анкетирование классных руководителей, родителей и учащихся.	20	на месяц		
		2.3.2.Сопровождение обучающихся из «группы риска».	Реализация программы	10	на месяц		
<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>							
3. Педагог дополнительного образования, педагог-организатор, руководитель физического воспитания, преподаватель-организатор ОБЖ, инструктор по	3.1.Руководство проектными и творческими группами, методическими объединениями	Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями).	обеспечение работы в соответствии с планом	10	На месяц		
			3.2.Организация работы по соблюдению правил техники безопасности жизнедеятельности.	Проведение инструктажей с учащимися и работниками школы по охране труда Контроль за безопасностью в образовательном процессе оборудования, приборов, технических средств обучения.	Контроль за ведением классной и школьной документации по проведению инструктажей	10	на месяц
					Наличие актов осмотра оборудования, приборов, технических средств.	10	на месяц
			3.3..Взаимодействие организации с организациями	Разработка плана гражданской обороны организации	обеспечение работы в соответствии с планом	30	на квартал
		Организация занятий по гражданской обороне, антитеррористической деятельности	Проведение учений 2 раза в год	10	на год		

физическом У воспитанию и др.	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
	3.4. Достижения воспитанников	Участие обучающихся в различных конкурсах, соревнованиях, конференциях, олимпиадах	Процент учащихся от общего числа обучающихся	10	на месяц
			Призовое место	15	на месяц
	3.5. Организация деятельности детских объединений, организаций	Постоянный состав, создание и реализация социальных проектов, программ	За каждый проект, программу	20	на месяц
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>					
	3.6. Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	4.7.1. 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	10	на месяц
4. Заведующий библиотекой, педагог-библиотекарь	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
	4.1. Создание системы работы по повышению мотивации обучающихся к чтению	Количество обучающихся и работников организации, пользующихся фондом библиотеки.	более 80%	10	на месяц
	4.2. Совершенствование информационно-библиотечной системы учреждения	Создание программы развития информационно-библиографического пространства организации.	Наличие программы развития и обеспечение ее реализации	10	на квартал
	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
	4.3. Сохранность библиотечного фонда организации	Количество списываемой литературы библиотечного фонда	менее 20% фонда	20	на год
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>					
	4.4. Высокий уровень профессионального мастерства	Систематическая работа по повышению педагогического мастерства (курсы повышения квалификации, семинары, самообразование), трансляция опыта. Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с	Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов демонстрации их при проведении мастер-классов, творческих отчетов.	10	на месяц

	образовательной деятельностью	Обобщение и представление опыта, открытые мероприятия, публикации.		
--	-------------------------------	---	--	--

**Размер персональных выплат работникам  
МКОУ Абанская СОШ №4**

п/п	Виды и условия персональных выплат	Размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1.	выплата за опыт работы в занимаемой должности*:	
	от 1 года до 5 лет:	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук, 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 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:	



22.1	проверка письменных работ (пропорционально нагрузке):	
	учителям истории, биологии и географии	5%
	учителям физики, химии, иностранного языка	10%
	учителям математики	15%
	учителям русского языка, литературы учителям начальных классов	15%
22.2	за классное руководство, кураторство ***	2 700,0 рублей
22.3	за заведование элементами инфраструктуры****:	10%
	кабинетами, лабораториями, учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами	20%
22.4	за результативное руководство структурными подразделениями в целях их стабильной и эффективной работы в организациях по обеспечению жизнедеятельности образовательных учреждений	60%
22.5	шеф-поварам за контроль качества поставляемых продуктов при организации питания	20%
3.	специалистам, впервые окончившим одно из организаций высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с муниципальными автономными, 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 образовательных организаций, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей *****	718,4 рубля
5.	Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций, осуществляющим классное руководство в классе, классе-комплекте *****	
	в одном классе, классе-комплекте	5000 рублей
	в двух и более классах, классах-комплектах	10000 рублей

<\*> 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.

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

<\*\*\*\*\*> (п. 9 в ред. [Постановления](#) администрации г. Красноярска от 09.12.2021 N 998)

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

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

**Размер выплат по итогам работы работникам  
Абанской СОШ №4**

Критерии оценки результативности и качества труда работников организации	Условия		Предельное количество 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 ремонтных 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	х	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

Принято на собрании трудового коллектива  
« 06 » \_\_ 05\_\_ 2022 г.