|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **АДМИНИСТРАЦИЯ ПОСЕЛКА КЕДРОВЫЙ КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ**  **П О С Т А Н О В Л Е Н И Е**   |  |  |  | | --- | --- | --- | | 15.06.2021 | п. Кедровый | №209-п | |

**Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №71 п. Кедровый Красноярского края»**

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, статьей 53 Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Решением Совета депутатов поселка Кедровый Красноярского края от 24.06.2011 № 23-78Р «Об утверждении Положения о новой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений поселка Кедровый Красноярского края», руководствуясь Уставом поселка Кедровый Красноярского края,

**П О С Т А Н О В Л Я Ю:**

1. Утвердить примерное положение об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №71 п. Кедровый Красноярского края» (прилагается).

2. Считать утратившими силу постановления администрации поселка Кедровый Красноярского края от 27.06.2011 №253-п; от 14.09.2015 № 650-п; от 14.09.2015 №651-п; от 21.11.2016 №705-п; от 09.02.2017 №71-п; от 28.12.2017 №643-п; от 17.09.2018 №493-п; от 14.01.2019 №8-п; от 29.03.2019 №144-п; от 26.04.2019 №185-п; от 27.09.2019 №402-п; от 24.04.2020 №155-п; от 19.06.2020 №249-п; от 25.09.2020 №376-п; от 16.12.2020 №535-п.

3. Контроль за исполнением настоящего Постановления оставляю за собой.

4. Настоящее Постановление вступает в силу после официального опубликования в печатном издании «Вести Кедрового» и на сайте поселка Кедровый, и распространяет свои действия с 01.09.2021 года

Глава поселка Кедровый

Красноярского края В.И.Дюбин

Главный специалист-экономист ФЭО Сухоминская Л.И.

Приложение

к постановлению администрации

поселка Кедровый Красноярского края

от 15.06.2021 №209-п

**Примерное положение**

**об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №71 п. Кедровый Красноярского края»**

I.ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Примерное положение об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №71 п. Кедровый Красноярского края» (далее - Примерное положение), разработано на основании Решения Совета депутатов поселка Кедровый Красноярского края от 24.06.2011 №23-78Р «Об утверждении Положения о новой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений поселка Кедровый Красноярского края» и регулирует порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №71 п. Кедровый Красноярского края» (далее - учреждение).

II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

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

1.1. Минимальные размеры [окладов](consultantplus://offline/ref=9BA3311FF9BC05CC5B5ABA731B04AF00F7FEE538DDA52E669AED504CFEBA537AD882CF661A8261EDA8EBD366s4b5I) (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения устанавливаются в соответствии с приложением N 1 к настоящему Примерному 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, применяются для установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

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

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



где:

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

- минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, установленный в приложение №1 настоящего Примерного положения;



K - повышающий коэффициент.

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

Размеры повышающих коэффициентов устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения, на период времени выполнения работы, являющейся основанием для установления повышающего коэффициента.

Предельное значение повышающего коэффициента устанавливается за наличие квалификационной категории педагогическим работникам:

высшей квалификационной категории – 25%;

первой квалификационной категории – 15%.

2. Выплаты компенсационного характера.

2.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

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](consultantplus://offline/ref=9BA3311FF9BC05CC5B5AA47E0D68F00FF5F3BE3DD4A22031C1BF561BA1EA552F98C2C93359C665E4sAbBI) Трудового кодекса Российской Федерации.

2.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями производятся на основании [статьи 148](consultantplus://offline/ref=9BA3311FF9BC05CC5B5AA47E0D68F00FF5F3BE3DD4A22031C1BF561BA1EA552F98C2C93359C665E4sAbFI) 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) за каждый час работы в ночное время.

Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается работникам учреждения на основании [статьи 149](consultantplus://offline/ref=9BA3311FF9BC05CC5B5AA47E0D68F00FF5F3BE3DD4A22031C1BF561BA1EA552F98C2C93559sCb1I) Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основании [статьи 153](consultantplus://offline/ref=9BA3311FF9BC05CC5B5AA47E0D68F00FF5F3BE3DD4A22031C1BF561BA1EA552F98C2C93558sCb3I) Трудового кодекса Российской Федерации.

[Виды](consultantplus://offline/ref=9BA3311FF9BC05CC5B5ABA731B04AF00F7FEE538DDA52E669AED504CFEBA537AD882CF661A8261EDA8EBD266s4b9I) и размеры выплат при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются согласно приложению N 2 к настоящему Примерному положению.

3. Выплаты стимулирующего характера.

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

III. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ,

ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

1. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с [подразделом 2 раздела II](consultantplus://offline/ref=3C2AA3A3E8CE7CAC62D7C5849A103CD6FC0B13521DE7EB56FB0872051F700E2D98BFE3B8FCFCC5FB2E77DD95sDi8I) настоящего Примерного положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

2. Предельное количество должностных окладов руководителя учреждения, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, составляет 15 должностных окладов руководителя учреждения в год с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителя учреждения может направляться на стимулирование труда работников учреждения. Направление указанных средств на иные цели осуществляется по согласованию с администрацией поселка Кедровый Красноярского края

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

при высшей квалификационной категории - на 20%;

при первой квалификационной категории - на 15%.

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

3. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю учреждения осуществляется ежеквартально (или ежемесячно) с учетом мнения рабочей группы по установлению стимулирующих выплат, образованной администрацией поселка Кедровый Красноярского края (далее - рабочая группа).

3.1. Специалист администрации поселка Кедровый Красноярского края по образованию представляет в рабочую группу аналитическую информацию о показателях деятельности учреждения, в том числе включающую информацию органов самоуправления учреждения, в том числе общественных советов учреждений, являющуюся основанием для премирования руководителя учреждения.

3.2. Руководитель учреждения имеют 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 администрация поселка Кедровый Красноярского края издает распоряжение об установлении стимулирующих выплат.

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

[Виды](consultantplus://offline/ref=3C2AA3A3E8CE7CAC62D7C5849A103CD6FC0B13521DE7EB56FB0872051F700E2D98BFE3B8FCFCC5FB2E77DC92sDi5I) выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения для руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера определяются согласно приложению N 3 к настоящему Примерному положению.

[Размер](consultantplus://offline/ref=3C2AA3A3E8CE7CAC62D7C5849A103CD6FC0B13521DE7EB56FB0872051F700E2D98BFE3B8FCFCC5FB2E77DC9DsDi7I) персональных выплат руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру определяется согласно приложению N 4 к настоящему Примерному положению.

4.1. Выплаты по итогам работы за период (месяц, квартал, год) осуществляются с целью поощрения руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера за общие результаты труда по итогам работы.

При осуществлении выплат по итогам работы учитывается выполнение следующих критериев:

инициатива и оперативность, проявленные при выполнении порученных заданий, а так же при исполнении должностных обязанностей в отчетном периоде;

применение в работе современных форм и методов организации труда;

качество подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

качество подготовки и своевременность сдачи отчетности;

строгое выполнение трудовой дисциплины, соблюдение технологической дисциплины, техники безопасности и выполнение правил пожарной безопасности;

подготовка образовательного учреждения к новому учебному году;

высокое качество выполняемых работ.

Конкретный размер выплат по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

Размер стимулирующих выплат может быть снижен, либо с учетом тяжести допущенных нарушений, руководитель учреждения, его заместители и главный бухгалтер могут быть полностью лишены стимулирующих выплат в случаях:

нарушения Устава учреждения;

нарушения Правил внутреннего трудового распорядка;

нарушение должностных инструкций, инструкций по охране жизни и здоровья, инструкций по охране труда;

нарушение трудовой, служебной и исполнительской дисциплины.

Выплаты стимулирующего характера выплачиваются:

- руководителю учреждения в пределах фонда оплаты труда руководителя;

- заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения в пределах фонда оплаты труда.

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

Персональные выплаты руководителю учреждения устанавливаются по решению администрации поселка Кедровый Красноярского края на срок не более 1 года.

6. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом руководителя учреждения.

7. Часть средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляется на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения с учетом недопущения повышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера, предусмотренного в [абзаце первом пункта 2](#Par4) настоящего раздела.

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

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

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Критерии оценки результативности и качества труда | Условия | | Предельный размер (%) от доходов, полученных учреждением от приносящей доход деятельности |
| наименование | индикатор |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| доход, полученный учреждением от приносящей доход деятельности | доля доходов учреждения от приносящей доход деятельности в отчетном квартале к объему средств, предусмотренному на выполнение муниципального задания\* | от 1% до 15,9% | 0,5 |
| от 16% до 25,9% | 1,0 |
| от 26% до 30,9% | 1,5 |
| от 31% и выше | 2,0 |

\* За исключением бюджетных обязательств в виде капитальных вложений и бюджетных инвестиций в объекты государственной собственности, расходов на увеличение стоимости основных средств, расходов от приносящей доход деятельности.

8. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) определяется в размере, не превышающем размер:

- для руководителя – 3,5 раз;

- для заместителей руководителя – 1,5 раз;

- для главного бухгалтера – 2,0 раз.

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.

Приложение N 1

к Примерному положению об оплате труда

работников муниципального бюджетного

образовательного учреждения «Средняя

общеобразовательная школа №71

п. Кедровый Красноярского края»

**Минимальные размеры окладов (должностных окладов),**

**ставок заработной платы работников учреждения**

1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников образования

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников  учебно-вспомогательного персонала первого уровня | | |
|  | | 3 334 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников  учебно-вспомогательного персонала второго уровня | | |
| 1 квалификационный уровень |  | 3 511 |
| 2 квалификационный уровень |  | 3 896 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников | | |
| 1 квалификационный уровень | при наличии среднего  профессионального  образования | 5 760 |
| при наличии высшего  профессионального  образования | 6 556 |
| 2 квалификационный уровень | при наличии среднего  профессионального  образования | 6 029 |
| при наличии высшего  профессионального  образования | 6 866 |
| 3 квалификационный уровень | при наличии среднего  профессионального  образования | 6 603 |
| при наличии высшего  профессионального  образования | 7 521 |
| 4 квалификационный уровень | при наличии среднего  профессионального  образования | 7 226 |
| при наличии высшего  профессионального  образования | 8 234 |

2. Профессиональная квалификационная группа

«Общеотраслевые должности служащих»

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки  заработной платы, руб. |
| Профессиональная квалификационная группа  «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | 3 511 |
| 2 квалификационный уровень | 3 704 |
| Профессиональная квалификационная группа  «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | 3 896 |
| 2 квалификационный уровень | 4 282 |
| 3 квалификационный уровень | 4 704 |
| 4 квалификационный уровень | 5 937 |
| Профессиональная квалификационная группа  «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | 4 282 |
| 2 квалификационный уровень | 4 704 |
| 3 квалификационный уровень | 5 164 |
| 4 квалификационный уровень | 6 208 |

3. Профессиональные квалификационные группы

общеотраслевых профессий рабочих

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки  заработной платы, руб. |
| Профессиональная квалификационная группа  «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | 3 016 |
| 2 квалификационный уровень | 3 161 |
| Профессиональная квалификационная группа  «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | 3 511 |
| 2 квалификационный уровень | 4 282 |
| 3 квалификационный уровень | 4 704 |
| 4 квалификационный уровень | 5 667 |

4. Должности, не предусмотренные профессиональными

квалификационными группами

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Должность | | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки   заработной платы, руб. |  |
| Заведующий библиотекой | | 7 248 |  |
| Контрактный управляющий | | 4 282 |  |
| Специалист по охране труда | | 4 282 |  |
| Специалист по охране труда II категории | | 4 704 |  |
| Специалист по охране труда I категории | | 5 164 |  |
| Системный администратор информационно-коммуникационных систем | | 4 282 |  |
| Педагог-организатор - Руководитель муниципального опорного центра дополнительного образования детей (МОЦ) | При наличии среднего профессионального образования | 6029 |  |
| При наличии высшего профессионального образования | 6866 |  |

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение N 2  к Примерному положению об оплате труда  работников муниципального бюджетного  образовательного учреждения «Средняя  общеобразовательная школа №71  п. Кедровый Красноярского края» |

**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 [<\*>](#Par582) |
| 1. | за работу в образовательных учреждениях для обучающихся с ограниченным возможностями здоровья (отделениях, классах, группах) (кроме медицинских работников) [<\*\*>](consultantplus://offline/ref=F438BF9CD7A82251959BD4831AD419BCDE50C2578D41659F65717FAA62D542B8F47F7EA435BC77353C05972EbAO7J) | 20 |
| 2. | руководителям образовательных учреждениях, имеющих отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченным возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников) нуждающихся в длительном лечении | 15 |
| 3. | 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 |
| 4. | за ненормированный рабочий день (за исключением водителей легковых автомобилей) | 15 |
| 5. | за работу в центрах психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, психолого-медико-педагогических комиссиях, логопедических пунктах | 20 |

<\*> Без учета повышающих коэффициентов.

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

Приложение N 3

к Примерному положению об оплате труда

работников муниципального бюджетного

образовательного учреждения «Средняя

общеобразовательная школа №71

п. Кедровый Красноярского края»

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |

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

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Должность | Критерии оценки  эффективности и  качества деятельности  учреждений | Условия | | | | Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы [<\*>](#Par736) | |
| наименование | | индикатор | |
| 1 | 2 | 3 | | 4 | | 5 | |
| Руководи-тель учреждения | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности  и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | | |
| Обеспечение стабильного функционирования учреждения | обеспечение безопасных и комфортных условий для организации образовательного | | отсутствие предписаний надзорных органов | | 5% | |
| отсутствие травм, несчастных случаев | | 5% | |
| выполнение муниципального задания | | 100% | | 10% | |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | | | |
| Обеспечение развития учреждения | организация участия педагогов, обучающихся в конкурсах, мероприятиях (наличие призового места) | | региональный уровень | | 10% | |
| участие в государственных программах | | привлечение дополнительных денежных средств для развития учреждения | | 10% | |
| отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися | | 0 | | 5% | |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | | | |
| Обеспечение качества предоставляемых услуг, ответственное отношение к своим обязанностям | отсутствие обоснованных жалоб на работу учреждения или действия руководителя со стороны контролирующих органов, учредителя, работников учреждения, граждан | | 0 | | 50% | |
| Результативность деятельности учреждения | освоение образовательной программы по результатам четвертных и годовых оценок обучающихся | | качество обученности  не ниже 70% | | 10% | |
|  | включенность в рейтинг по итогам оценки деятельности учреждения | | наличие свидетельств признания высокого качества деятельности учреждения со стороны других организаций, учреждений, ведомств, органов власти | | 15% | |
|  | Эффективность управления коллективом | отсутствие замечаний надзорных органов в части нарушений трудового законодательства | | 0 | | 5% | |
| отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций | | 0 | | 5% | |
| Соответствие локальных актов учреждения, нормативных актов учреждения, исходящей документации действующему законодательству | отсутствие замечаний к локальным и нормативным актам | | 0 | | 5% | |
| Заместитель руководителя по УВР | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | | |
| Обеспечение стабильного функционирования учреждения | создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса, обеспечение стабильной охраны труда и техники безопасности | | отсутствие предписаний надзорных органов | | 5% | |
| отсутствие травм, несчастных случаев | | 5% | |
| подготовка локальных, нормативных актов учреждения, исходящей документации, отчетной документации | | соответствие локальных нормативных актов учреждения нормам действующего законодательст-ва, своевременно и качественное предоставление отчетной документации | | 5% | |
| отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися | | 0 | | 5% | |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | | | |
|  | Обеспечение развития учреждения | организация участия педагогов, обучающихся в профессиональных конкурсах, мероприятиях (наличие призового места) | | региональном | | 5% | |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | | | |
| Ответственное отношение к своим обязанностям | отсутствие обоснованных замечаний со стороны контролирующих органов, учредителя, руководителя, работников учреждения, граждан | | 0 | | 35% | |
| Результативность деятельности учреждения | освоение образовательной программы по результатам четвертных и годовых оценок обучающихся | | качество обученности не ниже 70 % | | 5% | |
| реализация проектной и исследовательской деятельности | | охват детей, вовлеченных в проектную и исследователь-скую деятельность  не менее 25% | | 5% | |
| доля педагогических работников первой и высшей квалификационной категории | | не менее 50% | | 5% | |
| координация работы по прохождению педагогическими работниками стажировок, курсов повышения квалификации | | 100% выполнения плана | | 5% | |
| Заместитель руководителя по АХЧ | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности  и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | | |
| Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности | | обеспечение учебных кабинетов, бытовых, хозяйственных и других помещений оборудованием и инвентарем, отвечающим требованиям правил и норм безопасности жизнедеятельности, стандартам безопасности труда | | 100% | | 5% |
| Обеспечение сохранности имущества и его учет | | замечания по утрате и порче имущества | | 0 | | 5% |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | | | |
|  | Оперативные работы | | своевременное обеспечение сезонной подготовки обслуживаемого здания, сооружения, оборудования и механизмов | | Выполнение работ ранее установленного срока без снижения качества | | 5% |
| Осуществление дополнительных работ | | участие в проведении ремонтных работ в учреждении | | Своевременно, качественно | | 5% |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | | | |
| Ответственное отношение к своим обязанностям | | отсутствие обоснованных замечаний со стороны контролирующих органов, учредителя, руководителя, работников учреждения, граждан | | 0 | | 15% |
| Ресурсосбережение при выполнении работ | | осуществление рационального расходования материалов | | Экономия материальных средств | | 5% |
| осуществление рационального расходования электроэнергии, воды, тепла | | Отсутствие превышения лимитов | | 5% |
| бесперебойная и безаварийная работа систем жизнеобеспечения | | Отсутствие замечаний по бесперебойной и безаварийной работе систем жизнеобеспечения | | 5% |
| Качественное и своевременное проведение инвентаризации школьного имущества | | Отсутствие недостачи и неустановленного оборудования | | 5% |
| Укомплектованность ставок обслуживающего персонала (лаборантов, секретарей, дворников, гардеробщиков, сторожей, уборщиков служебных помещений и рабочих по обслуживанию и текущему ремонту здания, сооружения и оборудования) | | 100% | | 5% |
| Главный бухгалтер | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности  и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | | |
| Ведение бухгалтерского, налогового учета в соответствии  с действующим законодатель-ством, учетной политикой учреждения | отсутствие замечаний,  претензий учредителя,  руководителя, работников  учреждения, граждан | | 0 | | 5% | |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | | | |
| Соблюдение сроков,  порядка представления  финансовой отчетности | соответствие нормам законодательства  сданных отчетных  документов | | 100% | | 5% | |
| Эффективность методов и способов работы по устранению замечаний надзорных органов | своевременное выполнение планов мероприятий согласованных с учредителем, по устранению замечаний | | 100% | | 5% | |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | | | |
| Ответственное отношение к своим обязанностям | отсутствие обоснованных замечаний со стороны контролирующих органов, учредителя, руководителя, работников учреждения | | 0 | | 35% | |
| Эффективность финансово-экономической деятельности | исполнение бюджетной сметы (плана финансово-хозяйственной деятельности) учреждения | | 99% - 100% | | 10% | |
| 95% - 98% | | 5% | |
| отсутствие замечаний надзорных  органов к осуществлению финансово-экономической деятельности учреждения | | 0 | | 10% | |

--------------------------------

<\*> Без учета повышающих коэффициентов.

|  |
| --- |
| Приложение N 4  к Примерному положению об оплате труда  работников муниципального бюджетного  образовательного учреждения «Средняя  общеобразовательная школа №71  п. Кедровый Красноярского края» |

**Размер персональных выплат**

**руководителю, заместителям и главному бухгалтеру учреждения**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Виды персональных выплат | Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу) [<\*>](#Par2171) |
| 1. | опыт работы в занимаемой должности [<\*\*>](#Par2172): |  |
| от 1 года до 5 лет <\*\*\*>  при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения [<\*\*\*>](consultantplus://offline/ref=F6F9E8F0F22D0A61174ABBF41896ADE5398A7A297665B3B594082614E5F35DFC29C7E78BF8A4C974FE2250ABYADFB)  при наличии ученой степени доктора наук, культурологии,  искусствоведения [<\*\*\*>](consultantplus://offline/ref=F6F9E8F0F22D0A61174ABBF41896ADE5398A7A297665B3B594082614E5F35DFC29C7E78BF8A4C974FE2250ABYADFB)  при наличии почетного звания, начинающегося со слова  «Заслуженный» [<\*\*\*>](consultantplus://offline/ref=F6F9E8F0F22D0A61174ABBF41896ADE5398A7A297665B3B594082614E5F35DFC29C7E78BF8A4C974FE2250ABYADFB)  при наличии почетного звания, начинающегося со слова  «народный» [<\*\*\*>](consultantplus://offline/ref=F6F9E8F0F22D0A61174ABBF41896ADE5398A7A297665B3B594082614E5F35DFC29C7E78BF8A4C974FE2250ABYADEB) | 5%  15%  20%  15%  20% |
| от 5 года до 10 лет <\*\*\*>  при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения [<\*\*\*>](consultantplus://offline/ref=F6F9E8F0F22D0A61174ABBF41896ADE5398A7A297665B3B594082614E5F35DFC29C7E78BF8A4C974FE2250ABYADFB)  при наличии ученой степени доктора наук, культурологии,  искусствоведения [<\*\*\*>](consultantplus://offline/ref=F6F9E8F0F22D0A61174ABBF41896ADE5398A7A297665B3B594082614E5F35DFC29C7E78BF8A4C974FE2250ABYADFB)  при наличии почетного звания, начинающегося со слова  «Заслуженный» [<\*\*\*>](consultantplus://offline/ref=F6F9E8F0F22D0A61174ABBF41896ADE5398A7A297665B3B594082614E5F35DFC29C7E78BF8A4C974FE2250ABYADFB)  при наличии почетного звания, начинающегося со слова  «народный» [<\*\*\*>](consultantplus://offline/ref=F6F9E8F0F22D0A61174ABBF41896ADE5398A7A297665B3B594082614E5F35DFC29C7E78BF8A4C974FE2250ABYADEB) | 15%  25%  30%  25%  30% |
| свыше 10 лет <\*\*\*>  при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения [<\*\*\*>](consultantplus://offline/ref=F6F9E8F0F22D0A61174ABBF41896ADE5398A7A297665B3B594082614E5F35DFC29C7E78BF8A4C974FE2250ABYADFB)  при наличии ученой степени доктора наук, культурологии,  искусствоведения [<\*\*\*>](consultantplus://offline/ref=F6F9E8F0F22D0A61174ABBF41896ADE5398A7A297665B3B594082614E5F35DFC29C7E78BF8A4C974FE2250ABYADFB)  при наличии почетного звания, начинающегося со слова  «Заслуженный» [<\*\*\*>](consultantplus://offline/ref=F6F9E8F0F22D0A61174ABBF41896ADE5398A7A297665B3B594082614E5F35DFC29C7E78BF8A4C974FE2250ABYADFB)  при наличии почетного звания, начинающегося со слова  «народный» [<\*\*\*>](consultantplus://offline/ref=F6F9E8F0F22D0A61174ABBF41896ADE5398A7A297665B3B594082614E5F35DFC29C7E78BF8A4C974FE2250ABYADEB) | 25%  35%  40%  35%  40% |

<\*> Без учета повышающих коэффициентов.

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

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