**Приложение № 10**

**к коллективному договору**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **СОГЛАСОВАНО** Председатель первичной профсоюзной организации МОБУ «СОШ № 9» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Н.В. Иванова «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2020 |  | **УТВЕРЖДАЮ**Директор МОБУ «СОШ № 9» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Г.В Урозаева «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2020 |

**Положение**

об оплате труда работников

муниципального общеобразовательного бюджетного

учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 9»

(наименование учреждения)

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

Положение о системе оплаты труда работников МОБУ «СОШ № 9» города Минусинска, (далее – Положение),

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», постановлением Правительства Красноярского края от 15.12.2009 № 648-п «Обутверждении Примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края», решением Минусинского городского Совета депутатов от 21.08.2013 № 10-83р «О системах оплаты труда работников муниципальных учреждений», Уставом городского округа - город Минусинск, в целях регулирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Минусинска постановлением Администрации города Минусинска от 08.05.2020 № АГ-693-п - « О внесении изменений в постановление Администрации города Минусинска от 26.09.2019 № АГ-1735-п «Об утверждении положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений подведомственных управлению образования администрации города Минусинска.

**2 . Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы**

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

2.2. В коллективном договоре, соглашениях, локальных нормативных актах размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы (далее - минимальные размеры окладов, ставок).

2.3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения устанавливаются в соответствии с [Приложением 1](#sub_1001) к настоящему Положению.

2.4. Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждения могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяются приказом руководителя учреждения ([Приложением 2](#sub_1001) к настоящему Положению).

**3. Выплаты компенсационного характера**

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

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

3.3. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников учреждения устанавливаются районный коэффициент, процентная надбавка за стаж работы в местностях с особыми климатическими условиями, производятся на основании статьи 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

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

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

3.8. К другим видам компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливается согласно приложению 3 к настоящему Положению.

3.9. Конкретные виды и размеры выплат компенсационного характера устанавливаются работнику на основании трудового договора(дополнительного соглашения к трудовому договору)

**4. Выплаты стимулирующего характера**

4.1. Работникам учреждений в пределах утвержденного фонда оплаты труда на основании решения рабочей группы 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(с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы на уровне размера минимальной заработной платы, обеспечения региональной выплаты);

выплаты по итогам работы.

4.2. Персональные выплаты устанавливаются с учетом квалификационной категории, сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае согласно приложению 4 к настоящему Положению

 При осуществлении выплат, предусмотренных настоящим пунктом, учреждение вправе дифференцировать персональные выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы, предусмотренный приложением 4 к настоящему Положению.

4.3. Виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников организаций, устанавливается согласно приложению 5 к настоящему Положению. При осуществлении выплат, предусмотренных настоящим пунктом, Учреждениями могут применяться иные критерии оценки результативности и качества труда работников, не предусмотренные приложением 5

4.3.1. виды выплат должны отвечать уставным задачам учреждения.

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

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

4.3.4. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются руководителем учреждения ежеквартально и на год. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера работников осуществляется ежеквартально (или ежемесячно) с учетом мнения рабочей группы по установлению стимулирующих выплат образованной учреждением (далее – рабочая группа).

4.3.5. 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, руководитель учреждения издает приказ об установлении стимулирующих выплат.

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

4.5. При выплатах по итогам работы учитывается:

объем освоения выделенных бюджетных средств;

объем ввода законченных ремонтом объектов;

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

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

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 учреждений устанавливается в соответствии с приложением 6 к настоящему Положению.

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

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

 «Qстим. раб=Qзп – Qгар - Qотп. ,

где

Qзп - фонд оплаты труда работникам учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы с учетом повышающих коэффициентов, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения, на месяц в плановом периоде;

Qгар – гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете финансово – хозяйственной деятельности) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы с учетом повышающих коэффициентов, сумм выплат компенсационного характера и персональных выплат стимулирующего характера, определенный согласно штатному расписанию учреждения, на месяц в плановом периоде);

Qотп – сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на месяц в плановом периоде. »;

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

С = С 1 балла х Бi,

где:

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

С1 балла *-* стоимость для определения размеров стимулирующих выплат
на плановый период;

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

 i=1

C1 балла = Qстим. раб. / SUM Б,

 ni

где:

Qстим. 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.

Qстим. раб. ≥ 25% от фонда оплаты труда работников организации.»;

**5. Единовременная материальная помощь**

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

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

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

5.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам учреждений производится на основании приказа руководителя учреждения с учетом положений настоящей статьи и по заявлению работника.

**6. Оплата труда руководителя учреждения и заместителей**

6.1. Заработная плата руководителя учреждения и заместителей включает в себя:

должностной оклад;

выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей определенных в соответствии с решением Минусинского городского Совета депутатов от 21.08.2013 № 10-83р «О системах оплаты труда работников муниципальных учреждений».

6.2.1. Должностные оклады устанавливаются с учетом ведения преподавательской (педагогической) работы в объеме:

10 часов в неделю – директорам начальных общеобразовательных учреждений с количеством обучающихся до 50 человек, вечерних (сменных) общеобразовательных учреждений с количеством учащихся до 80 (в городах и поселках – до 100 человек).

Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте может осуществляться как в основное рабочее время, так и за его пределами в зависимости от ее характера и качества выполнения работы по основной должности.

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

При высшей квалификационной категории – 20%

При первой квалификационной категории -15 %.

6.3. Группа по оплате труда руководителя учреждения определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу учреждения, а также иных показателей, учитывающих численность работников учреждения, наличие структурных подразделений, техническое обеспечение учреждения и другие факторы, в соответствии с решением Минусинского городского Совета депутатов от 21.08.2013 № 10-83р «О системах оплаты труда работников муниципальных учреждений».

Для учреждений по сопровождению деятельности органов местного самоуправления объемные показатели для определения группы по оплате труда руководителей учреждений устанавливаются в соответствии с приложением 11 к настоящему Положению.

Перечень учреждений по сопровождению деятельности органов местного самоуправления утверждается Администрацией города Минусинска.

6.4. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала определяется в соответствии с порядком исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения и перечнем должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу, определяется без учета повышающих коэффициентов и в соответствии приложениям 2, 10 к настоящему Положению.

6.5. Размеры должностных окладов заместителей устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже размеров должностных оклада руководителя этих учреждения.

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

6.7. Выплаты стимулирующего характера для руководителя учреждения производятся с учетом критериев оценки результативности и качества деятельности учреждения в пределах средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям учреждений.

6.8. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям учреждений выделяется в бюджетной смете (для казенных учреждений), плане финансово-хозяйственной деятельности (для бюджетных учреждений).

6.9. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям учреждений определяется в кратном отношении к размерам должностных окладов руководителей учреждений.

Предельное количество должностных окладов руководителей учреждений, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, установленных в соответствии с решением Минусинского городского Совета депутатов от 21.08.2013 № 10-83р «О системах оплаты труда работников муниципальных учреждений», с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

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

6.10.1. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителя учреждения осуществляется ежеквартально (или ежемесячно) с учетом мнения рабочей группы по установлению стимулирующих выплат образованной управлением образования администрации города Минусинска (далее – рабочая группа).

6.10.2. Управление образования администрации города Минусинска представляет в рабочую группу аналитическую информацию о показателях деятельности учреждений, в том числе включающую информацию органов самоуправления общеобразовательных учреждений, в том числе общественных советов общеобразовательных учреждений.

6.10.3. Руководители учреждений имеют право присутствовать на заседании рабочей группы и давать необходимые пояснения.

6.10.4. Рабочая группа может рекомендовать установление стимулирующих выплат и их размер открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов рабочей группы. Решение рабочей группы оформляется протоколом. С учетом мнения рабочей группы, управление образования администрации города Минусинска издает приказ об установлении стимулирующих выплат.

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

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для руководителей учреждений, главных бухгалтеров и их заместителей определяются согласно приложению 7 к настоящему Положению.

6.10.6. Заместителям директора Учреждения сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливается приказом директора Учреждения.

6.11. Директору Учреждения и заместителям может оказываться единовременная материальная помощь с учетом положений раздела 5 настоящего Положения.

6.11.1 Единовременная материальная помощь, предоставляемая директору учреждения в соответствии с настоящим Положением, выплачивается на основании приказа управления образования администрации города Минусинска, в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

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

6.12. Руководителям и заместителям учреждения персональные выплаты устанавливаются в соответствии с приложением 8 к настоящему Положению.

 6.13. При выплатах по итогам работы учитываются:

 степень освоения выделенных бюджетных средств;

проведение ремонтных работ; подготовка образовательного учреждения к новому учебному году;

участие в инновационной деятельности;

организация и проведение важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы руководителю учреждения и заместителям определяется согласно приложению 9 к настоящему Положению.

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

6.14. Заместителям руководителя сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливается приказом руководителя учреждения.

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

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

Размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы руководителям организаций 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 руководителей организаций и выплачиваются ежемесячно:

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

**7. Заключительные и переходные положения**

###  Размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников учреждений составляет не более 70% от доходов, полученных от и иной 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 № 1к Положениюоб оплате труда работниковмуниципального общеобразовательного бюджетного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 9» |
|  |  |

Минимальные размеры окладов (должностных окладов),

ставок заработной платы работников учреждений

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 |
|  | 3237 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня |
| 1 квалификационный уровень |  | 3409\* |
| 2 квалификационный уровень |  | 3783 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников |
| 1 квалификационный уровень | при наличии среднего профессионального образования | 5592 |
| при наличии высшего образования | 6365 |
| 2 квалификационный уровень | при наличии среднего профессионального образования | 5853 |
| при наличии высшего образования | 6666 |
| 3 квалификационный уровень | при наличии среднего профессионального образования | 6411 |
| при наличии высшего образования | 7302 |
| 4 квалификационный уровень | при наличии среднего профессионального образования | 7016 |
| при наличии высшего образования | 7994 |

\*Для должности «младший воспитатель» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 3849 руб.

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 | 3409 |
| 2 квалификационный уровень | 3596 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» |
| 1 квалификационный уровень | 3783 |
| 2 квалификационный уровень | 4157 |
| 3 квалификационный уровень | 4567 |
| 4 квалификационный уровень | 5764 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» |
| 1 квалификационный уровень | 4157 |
| 2 квалификационный уровень | 4567 |
| 3 квалификационный уровень | 5014 |
| 4 квалификационный уровень | 6027 |

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 |
|  | 3783 |

6. 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 | 2928 |
| 2 квалификационный уровень | 3069 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» |
| 1 квалификационный уровень | 3409 |
| 2 квалификационный уровень | 4157 |
| 3 квалификационный уровень | 4567 |
| 4 квалификационный уровень | 5502 |

7. Должности руководителей структурных подразделений

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений[\*](#P183) |
| 1 квалификационный уровень | 8316 |
| 2 квалификационный уровень | 8939 |
| 3 квалификационный уровень | 9644 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» |
| 2 квалификационный уровень | 4157 |
| 3 квалификационный уровень | 4567 |
| 4 квалификационный уровень | 5764 |
| 5 квалификационный уровень | 6511 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» |
| 5 квалификационный уровень | 7037 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» |
| 1 квалификационный уровень | 7563 |
| 2 квалификационный уровень | 8762 |
| 3 квалификационный уровень | 9435 |

\*Утвержденная приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»

8. Должности, не предусмотренные профессиональными

квалификационными группами

|  |  |
| --- | --- |
| Должность | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| Заведующий библиотекой | 7037 |
| Художественный руководитель | 7203 |
| Специалист по охране труда | 4157 |
| Специалист по охране трудаII категории | 4567 |
| Специалист по охране трудаI категории  | 5014 |
| Специалист по закупкам, контрактный управляющий\* |  3409 |

\*Перечень должностей и уровня квалификации установлены приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10.09.2015г. № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок

|  |
| --- |
| Приложение № 2к Положениюоб оплате труда работниковмуниципального общеобразовательного бюджетного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 9»  |
|  |

Условия,

 при которых размеры окладов, (должностных окладов), ставок заработной платы работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 9», могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы

1. Условия установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам муниципальных бюджетных образовательных организаций, подведомственных управлению образования администрации города Минусинска (далее – организация) выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (далее – условия) применяются для установлении 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 «по должностям педагогических работников».

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

О = Оmin + Оmin х К/100,

где,

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

Оmin – минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, установленный примерным положением
об оплате труда работников муниципальных бюджетных организаций, подведомственных управлению образования администрации города Минусинска;

К – повышающий коэффициент.

1. Увеличение минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы осуществляется посредством применения к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы повышающих коэффициентов.
2. Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения, установленных в пункте 5 настоящих условий, применяемым для установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников,
в пределах фонда оплаты труда организации, на период времени выполнения работы, являющейся основанием для установления повышающего коэффициента.
3. Повышающий коэффициент устанавливается по должности «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 категориипервой квалификационной категории | 25%15% |
| 2. | За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания: |
| для педагогических работников общеобразовательных организаций | 35% |

* 1. Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

K = K1 + K2,

где:

K1 – повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 1 таблицы;

K2 – повышающий коэффициент, определяемый в соответствии
с пунктом 2 таблицы.

5.2. Расчет повышающего коэффициента (K2) осуществляется следующим образом:

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат < 15%, то K2 = 0%,

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат > 15%, то коэффициент рассчитывается
по формуле:

K2 = Q1 / Qокл х 100%,

где:

Q1 – фонд оплаты труда педагогических работников, рассчитанный для установления повышающих коэффициентов;

Qокл – объем средств, предусмотренный на выплату окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников.

Q1 = Q – Qгар – Qстим – Qотп,

где:

Q – общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

Qгар – 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;

Qстим – 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;

Qотп – 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»;

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Приложение № 3к Положениюоб оплате труда работниковмуниципального общеобразовательного бюджетного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 9» |  |

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 учрежденияхдля обучающихся с ограниченным возможностями здоровья (отделениях, классах, группах) (кроме медицинских работников) <\*> | 20 |
| 2. | педагогическим работникам, работа которых связана с опасностью инфицирования микробактериями туберкулеза в стационарах для детей, страдающих различными формами туберкулезной инфекции | 25 |
| 3. | педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому обучающихся, осваивающих основные образовательные программы и нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные учреждения (при наличии соответствующего медицинского заключения), за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских учреждениях | 20 |
| 4. | работникам учреждений (структурных подразделений), осуществляющих оздоровление и (или) отдых обучающихся, воспитанников за систематическую переработку сверхнормальной продолжительности рабочего времени | 15 |

<\*> 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 № 4

 к Положению

 об оплате труда работников

 муниципального общеобразовательного

 бюджетного учреждения «Средняя

 общеобразовательная школа № 9»

Виды и размеры персональных выплат работникам учреждений

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Виды и условия персональных выплат | ~~Р~~азмер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы |
| 1. | за опыт работы в занимаемой должности: <\*> |
| 1.1. | от 1 года до 5 лет: | 5% |
|  | при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <\*\*> | 15% |
| при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <\*\*> | 20% |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный»<\*\*>  | 15% |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный». <\*\*> | 20% |
| 1.2. | от 5 лет до 10 лет: | 15% |
|  | при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <\*\*> | 25% |
| при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <\*\*> | 30% |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <\*\*>  | 25% |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <\*\*> | 30% |
| 1.3. | 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:  |
| 2.1. | проверка письменных работ (пропорционально нагрузке): |  |
| учителям истории, биологии и географии | 5% |
| учителям физики, химии, иностранного языка | 10% |
| учителям математики | 20 % |
| учителям русского языка, литературы  | 25% |
| учителям начальных классов  | 20% |
| 2.2. | за классное руководство, кураторство<\*\*\*> | 2 700,0 рублей |
| 2.3. | за заведование элементами инфраструктуры:<\*\*\*\*>: |  |
| кабинетами, лабораториями, | 10% |
| учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами | 20% |
| 3 | специалистам, впервые окончившим одну из организаций высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с муниципальными бюджетными и казенными образовательными организациями либо продолжающим работу в образовательной организации.Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения | 20% |

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

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

<\*\*\*> Вознаграждение выплачивается педагогическим работникам общеобразовательных организаций, профессиональных образовательных организаций (далее – образовательные организации).

Размер выплаты педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя, куратора определяется исходя из расчета 2 700,0 рублей в месяц за выполнение функций классного руководителя, куратора в классе (группе) с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для образовательных организаций в соответствии
с законодательством Российской Федерации.

Для классов (групп), наполняемость которых меньше установленной, размер вознаграждения уменьшается пропорционально численности обучающихся.

<\*\*\*\*> От минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы,
без учета нагрузки.

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

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

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

|  |  |
| --- | --- |
| Приложение № 5 к Положению об оплате труда работников муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения «Средняя  общеобразовательная школа № 9» |  |

  |  |

**Виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 9»**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Должности | Критерии оценки результативности и качества труда работников организации | Условия | Количество баллов |
| наименование | индикатор |
|  | 270 |
| Педагогические работники: учитель, тьютор (за исключением начального общего образования)  | **Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач**  |
| Организация проектной и исследовательской деятельности обучающихся  | Реализация проекта, работа с группой учащихсяУчастие обучающихся в конференциях разного уровня  | Представление результатов на конференциях разного уровня **-**школьный (очное участие) инд. проекты 9 классы-муниципальный (очное участие)- региональный:очноедистанционное | 2 х *n*3 х *n*7 х *n*3 х *n* |
| Наличие победителей и призеров -школьный-муниципальный (1место/2место/3место)-региональный:очное участие (1место/2место/3место)дистанционное участие (1место/2место/3место)  | 5/4/37/6/55/4/3 |
| Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса  | Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями, профсоюзной организацией)  | руководство объединениями педагогов: -ГМО/ ШМО/ профсоюз/ наставничество-ведение протоколов/ участие в работе комиссий | **20/15/20/5**2xnn- количество проток. |
|  | **Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы**  |
| Стабильность и росткачества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу учащихся  | Качество успеваемости (по результатам ОГЭ, ЕГЭ, итоговых контрольных работ ) | Итоговое сочинение 11 класс (100% успев.)Устное собеседование 9 класс (100% успев.)n- кол-во классов, баллы начисляются на 3 месяцаЕГЭ(годовые баллы):Подготовка проф. уровня (математика)100% успеваемость:обязат /по выб. >50% / по выб. <50%/по выб. < 25%Качество знаний:высокое (выше показ-ля по муниц-ту)обязат /по выб. >50% / по выб. <50%/по выб. < 25%среднее (на ур-не среднего показ-ля по муниц-ту)обязат /по выб. >50% / по выб. <50%/по выб. < 25%соотв-ет уровню успеваемости обязат /по выб. >50% / по выб. <50%/по выб. < 25%Наличие учащихся, набравших 80 баллов и болееОГЭ(годовые баллы): ВПР в сентябре по итогам года на 3 месяца100% успеваемость обязательный / по выборуКачество знаний:высокое (выше показ-ля по муниц-ту)обязат /по выб. >50% / по выб. <50%/по выб. < 25%среднее (на ур-не среднего показ-ля по муниц-ту)обязат /по выб. >50% / по выб. <50%/по выб. < 25%соотв-ет уровню успеваемости обязат /по выб. >50% / по выб. <50%/по выб. < 25%Наличие уч-ся, набравших мах балл по предмету | 5 х n5xn8 10 х n/8/6/410/8/6/48/6/4/26/4/2/13 х n4 х n / 310/8/6/48/6/4/26/4/2/13 xn |
|  |
| Участие обучающихся в конкурсах, олимпиадах различного уровня  | (Дистанционные олимпиады «Русский медвежонок», «Кит», «Олимпис», «Олимпус», «Фактор роста»…) | 2 |
| ВОШ (предметные олимпиады)Школьный уровень муниципальный уровень (участие)1 место/2 место/3 местоБаллы начисляются на 3 месяца | 21хn5хn /4xn/ 3xn |
| Муниципальные, региональные конкурсы (участие)1 место/2 место/3 местоБаллы начисляются на 3 месяца | 1 х n, мах 4  5 х n / 4xn / 3xn |
| Учет численности учеников в классе  | Превышение численности обучающихся в классе над нормативной численностью обучающихся в классе | Превышение численностиОбщие предметы (норма -30 чел)Ин.яз ,Технология (норма 15 человек)*n-количество учащихся сверх нормы* | 1балл\*n |
| **Выплаты за качество выполняемых работ**  |
| Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса  | Освоение информационных технологий и применение их в практике работы с детьми.  | База КИАСУО/сайт школы/РБД/СтатГрад/ОД  | 50/30/15/20/10 |
| Создание коррекционно-развивающей образовательной среды для работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья | Создание адаптивной программы | 3 х n |
|  | Разработка и реализация индивидуальной программы обучения детей с ограниченными возможностями здоровья | 1 х n |
|  | Включенность в общешкольные и внешкольные мероприятия | **3\*n** |
|  |  | Обобщение и распространение педагогического опыта (очно)/ работа на олимпиадах, конкурсах (эксперт при проверке муниц.уровня): - открытые уроки, -мастер класс;-семинар;-публикации в печатных источниках;- профессиональный конкурс. | Дистанционный ШкольныйМуниципальныйРегиональныйФедеральный | 2 балл5 балла7 баллов10 баллов15 баллов |
|  |  | Сопровождение школьного автобуса/Выстраивание образовательного процесса в соответствии с программой надпредметного содержания (НОУ, дистанционны курсы,кружки по предметам и внеурочной деятельности, при условии отсутствия оплаты часами) /организация дистанционных олимпиад |  | 20/20/10 |
|  | 160 |
| Педагогические работники: педагог-психолог, социальный педагог | **Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач**  |  |
| Сопровождение воспитанников в образовательном процессе  | Создание благоприятной психологической среды | Руководство школьной службой медиации  | 15 |
| Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса | руководство объединениями педагогов: -ШМО;-ГМО; координационный совет КДНиЗП | 1520 |
| Проведение мероприятий для родителей обучающихся, педагогов | Проведение одного мероприятия (по запросу УО):- муниципальный уровень- школьный уровень *(*общешкольные мероприятия) | 5 х n2 х n |
| Организация работы службы психолого- педагогического сопровождения воспитанников Направленность работы, связанной со спецификой контингента | Сопровождение детей ОВЗ в соответствии с рекомендациями специалистов ПМПК(n- количество детей ОВЗ) | 1 х n |
| Сопровождение детей, в рамках ювенальной юстиции | 15 |
| Организация питания учащихся школы, контроль за качеством питания | 40 |
| Обследование ЖБУ детей из замещающих семей  | 15 |
| **Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы**  |
| Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению обучающихся  | Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью  | Призовое место в конкурсе проектов и программ, получение гранта  | 4 |
| Презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов (очное представление на мероприятиях, публикация в сборниках педчтений, региональные конференции) | 2 |
| Участие в сопровождении детей в рамках муниципальных проектов и программ.n – количество мероприятий | 2 х n |
| **Выплаты за качество выполняемых работ** |
| Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения воспитанников  | Обобщение и распространениепедагогического опыта: - открытые уроки, -мастер класс;-семинар;-публикации в печатных источниках;- профессиональный конкурс. | школьныймуниципальныйрегиональный | 5712 |
|  | 230 |
| Педагогические работники: Воспитатель   | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач  |
| Отсутствие самовольных уходов обучающихся  | Отсутствие поданных заявлений в органы внутренних дел по розыску обучающихся, обращения родителей.  | 0  | 20 |
| Отсутствие правонарушений, совершенных обучающихся  | Отсутствие обучающихся, состоящих на учете в органах внутренних дел, комиссии по делам несовершеннолетнихи защите прав  | 0  | 20 |
| Привитие норм и правил совместного проживания обучающихся (поведения и общения)  | Отсутствие случаев нарушения дисциплины  | 0  | 20 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы  |
| Достижения обучающихся  | Участие в краевых,всероссийских, международных соревнованиях, олимпиадах, научно- практических конференциях, конкурсах  | Процент участвующих от общего числа обучающихся  | 30 |
| Ведение портфолио обучающихся  | 30 |
| Призовое место  | 20 |
| Организацию здоровьесберегающейвоспитывающей среды | Отсутствие травм, несчастных случаев, вредных привычек у обучающихся  | 0  | 20 |
| Эффективность работы по созданию коллектива  | Социально- психологический климат в коллективе, способствующий мотивации к обучению, эффективному разрешению конфликтов, адекватной самооценке  | Высокие показатели обучения обучающихся, отсутствие конфликтов  | 20 |
| Выплаты за качество выполняемых работ  |
| Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса  | Выстраивание воспитательного процесса в соответствии с программой воспитания коллектива воспитанников  | Наличие программы воспитания  | 30 |
|  |  | Участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности  | Внедрение новыхтехнологий, форм, методов, приемов, демонстрация ихпри проведении мастер-классов, творческих отчетов  | 20 |
|  | 120 |
| Педагог дополнительного образования, педагог-организатор, инструктор по труду, старший вожатый, инструктор по физической культуре, педагог-библиотекарь | **Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач**  |
| Участие в разработке реализации проектов, программ | Взаимодействие и социальное партнерство с государственными, коммерческими и иными учреждениями | Проведение совместных мероприятий(n-количество мероприятий и проектов) | 3 |
| Организация и проведение различных массовых мероприятий, не включенных в планы работы образовательного учреждения. | Школьный уровень:-участие-организацияМуниципальный уровень:-участие-организация | 1 3 3 5  |
| Создание положительного имиджа ОУ.  | Публикации и выступления в печатных, Интернет, СМИ изданиях. | 3 |
| **Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы**  |
| Достижения воспитанников  | Уровень достижений обучающихся на конкурсных мероприятиях | Муниципальный уровень:-участие-призерыРегиональный уровень:-участие-призерыФедеральный уровень:-участие-призеры | 1 3 3 5 4 5  |
| Выплаты за качество выполняемых работ  |
| Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса  | Представление результатов педагогической деятельности на педагогических, методических советах, семинарах, конференциях и других мероприятиях различного уровня (Доклад, выступление, публикация, презентация мастер- класс, открытые уроки) | Муниципальный уровеньКраевой уровеньМежрегиональный уровеньФедеральный уровень | 3 5 7 10  |
| Участие в профессиональных конкурсах, конкурсах методических разработок | Муниципальный уровень:-участие-призовое местоРегиональный уровень:-участие-призовое местоФедеральный уровень:-участие-призовое место | 5 8 8 10 10 15  |
|  | 140 |
| Заведующий библиотекой, библиотекарь   | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач  |
| Создание системы работы по повышениюмотивации воспитанников к чтению  | Количество обучающихся и работников учреждения, пользующихся фондом библиотеки( художественная литература)  | 80%  | 30 |
| Совершенствование информационно- библиотечной системы учреждения  | Создание программыразвития информационно- библиографическогопространства учреждения  | Наличие программы развития  | 20 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы  |
| Сохранность библиотечного фонда учреждения  | Количество списываемой литературы библиотечного фонда  | Менее 20% фонда | 30 |
| Осуществление текущего информирования коллектива педагогов и воспитанников  | Проведение уроков информационной культуры  | 1 раз в четверть  | 20 |
| Проведение дней информирования  | 1 раз в четверть  | 20 |
| Выплаты за качество выполняемых работ  |
| Высокий уровень профессионального мастерства  | Систематическая работа по повышению педагогического мастерства (курсы повышения квалификации, семинары, самообразование), использование полученного опыта в своей повседневной деятельности  | Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация ихпри проведении мастер-классов,творческих отчетов  | 20 |
|  | 120 |
| Инспектор по кадрам, делопроизводитель, секретарь, секретарь учебной части, секретарь руководителя,   | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач  |
| Своевременная подготовка локальных нормативных актов учреждения, финансово- экономических документов  | Соответствие нормам действующего законодательства  | 100%  | 30 |
| Оформление документов для участия в краевых ифедеральных программах, проектах, конкурсах | Соответствие заданным нормам  | 100%  | 30 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы  |
| Осуществление юридических консультаций для воспитанников и работников учреждения  | Отсутствие конфликтов в учреждении  | 0  | 30 |
| Выплаты за качество выполняемых работ  |
| Создание в учреждении единых требований к оформлению документов, системыдокументооборота  | Наличие регламентов по созданию внутренних документов  | Соблюдение регламентов  | 30 |
|  | 120 |
| рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, дворник, лаборант, гардеробщик, сторож, электрик, электромонтер по ремонту, уборщик служебных помещений, техник, слесарь по ремонту оборудования, слесарь-сантехник, плотник-столяр, вахтер.  | **Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач**  |
| Соблюдение санитарно- гигиенических норм,правил техники безопасности, правил техники безопасности. | Отсутствие замечаний надзорных органов,аварий  | 0  | 30 |
| **Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы**  |
| Участие в мероприятиях учреждения  | Проведение праздников для обучающихся  | Постоянно  | 30 |
| Осуществление дополнительных работ  | Погрузочно- разгрузочные работы  | Постоянно  | 30 |
| **Выплаты за качество выполняемых работ**  |
| Благоустройство территории учреждения  | Зеленая зона, ландшафтный дизайн | Наличие  | 30 |
|  | 160 |
| Преподаватель организатор основ безопасности и жизнедеятельности | **Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач** |
| Организация работы по соблюдению правил техники безопасности жизнедеятельности | Проведение инструктажей с учащимися и работниками школы | Контроль за ведением классной и школьной документации по проведению инструктажей | 20 |
|  | Контроль за безопасностью в образовательном процессе оборудования, приборов, технических средств обучения | Наличие актов осмотра оборудования, приборов, технических средств обучения | 20 |
| Взаимодействие с учреждениями и организациями | Разработка плана гражданской обороны учреждения |  Наличие плана | 30 |
|  | Организация занятий по гражданской обороне | Проведение учений 2 раза в год | 20 |
| **Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы** |
| Достижения обучающихся, воспитанников | Участие в краевых, всероссийских, международных соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах | Процент учащихся от общего числа обучающихся (воспитанников) не менее 20% | 203020 |
| Ведение портфолио обучающихся, воспитанников |
| Призовое место |
|  | 214 |
| Учитель-логопед, учитель – дефектолог. | **Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач** |
| Работа в психолого-медико-педагогическом консилиуме учреждения | Участие в работе | Постоянное, без пропусков, участие в одной из комиссий, подготовка отчетной документации | 10 |
| Ведение и организация общественно полезного труда, производительного труда  | Организация общественно полезного труда, | 6 часов в неделю | 1020 |
| 9 часов в неделю |
| Работа с семьями обучающихся, воспитанников | Проведение мероприятий для родителей, семей обучающихся,Воспитанников учреждения | Проведение одного мероприятия | 10 |
| **Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы** |
| Подготовка, участие, победы во внутришкольных , районных, краевых мероприятиях | Подготовка, участие, победы во внутришкольных , районных, краевых мероприятиях | Подготовка одного мероприятия | 22 |
| Подготовка детей в одном мероприятии |
|  |  | Участие в одном районном краевом мероприятии  | 510 |
| Призовое место в районном, краевом мероприятии |
| Эффективная реализации коррекционной направленности образовательного процесса | Качество успеваемости обучающихся направленных на коррекцию | 50-65% | 1020 |
| 65-80% |
| Формирование социального опыта обучающихся, воспитанников | Процент обучающихся, воспитанников из числа выпускников, продолживших обучение или трудоустроившихся | 50-65% | 1020 |
| 65-80% |
|  |  | Количество обучающихся, воспитанников, состоящих на внутреннем учете учреждения или на учете в группе по делам несовершеннолетних | 0-10% | 20 |
| Выплаты за качество выполняемых работ  |
| Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью | Разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ | Наличие лицензированной программы | 301520 |
| Призовое место в конкурсе проектов и программ |
| Издание печатной продукции (с татей), отражающей результаты работы |
|  | 160 |
| Заведующий хозяйством  | 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% | 30 |
| Обеспечение сохранности имущества и его учет | Замечания по утрате и порче имущества | 0 | 10 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы |
| Оперативность работы | Своевременное обеспечение сезонной подготовки обслуживаемого здания, сооружения, оборудования и механизмов | Выполнение работ ранее установленного срока без снижения качества | 10 |
| Осуществление дополнительных работ | Участие в проведении ремонтных работ в учреждении | Своевременно, качественно | 20 |
| Выплаты за качество выполняемых работ  |
| Ресурсосбережение при выполнении работ | Осуществление рационального расходования материалов | Экономия материальных средств | 20 |
|  |  | Осуществление рационального расходования электроэнергии | Отсутствие превышения лимитов | 20 |
|  | Бесперебойная и безаварийная работа систем жизнеобеспечения | Отсутствие замечаний по бесперебойной и безаварийной работе систем жизнеобеспечения | 20 |
|  | Качественное и своевременное проведение инвентаризации школьного имущества | Отсутствие недостачи и неустановленного оборудования | 20 |
|  | Укомплектованность ставок обслуживающего персонала (лаборантов, секретарей, дворников, гардеробщиков, сторожей, уборщиков служебных помещений и рабочих по обслуживанию и текущему ремонту здания, сооружения и оборудования) | 100% | 10 |
|  | 100 |
|  | 120 |
| техник - программист | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач |
| Ведение документации учреждения | Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации | 100% | 30 |
| Обработка и предоставление информации | Наличие замечаний | 0 | 10 |
| Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий (КИАСУО) | Ведение баз автоматизированного сбора информации | Отсутствие замечаний по ведению баз автоматизированного сбора информации (1 база) | 50 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы |
| Техническое и программное обеспечение и использование в работе учреждения | Функционирование локальной сети, электронной почты учреждения, использование программного обеспечения | стабильно | 30 |
|  | 420 |
| Методист  | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач |
| Методическое сопровождение процесса разработки, апробации и внедрения инновационных программ, технологий, методов | наличие оформленных программ, технологий, методов у педагогических кадров | 1 | 30 |
| более 1 | 80 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы |
| Выполнение плана методической работы | Доля выполненных работ | 80% | 530 |
| 100% |
| Достижения педагогических кадров, участие в профессиональных конкурсах, конкурсах методических материалов, образовательных программ и т. п. | степень участия | участник | 1080 |
| призер |
| Выплаты за качество выполняемых работ  |
| Разработка проектов, методических материалов | наличие собственных проектов, методических материалов | 1 | 50100 |
| Более 1 |
| Описание педагогического опыта | количество изданных публикаций, представленных в профессиональных средствах массовой информации | 1 | 50100 |
| 2 |
|  | Организация повышения профессионального мастерства педагогов | проведение мастер-классов для педагогов по трансляции методов, форм, технологий | 1 раз в квартал | 1530 |
| 2 раза в квартал |
|  | 287 |
| Педагогические работники: учитель начальное общее образование) | **Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и** **ответственности при выполнении поставленных задач** |
| Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса  | Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями, профсоюзной организацией)  | Обеспечение работы в соответствии с планом ГМО/ШМО/начальник пришкольного лагеря | 20/15/20 |
| - старший воспитатель пришкольного лагеря;- наставничество;- творческие группы. | 10  |
| постоянное участие в работе ПМПк-подготовка отчетной документации;-ведение протокола | 55 |
| Организация проектной и исследовательской деятельности обучающихся | представление результатов на конференциях разного уровня | школьный (очное участие)-муниципальный (очное участие)-региональный Очное участие Дистанционное участие | 1 х n5 х n6 х n2 х n |
| наличие победителей и призеров | Школьный 1место | 3 |
| 2 место | 2 |
| 3 место) | 1 |
| Муниципальный 1место | 5 |
| 2 место | 4 |
| 3 место) | 3 |
| Региональный очное 1место | 5 |
| 2 место | 4 |
| 3 место) | 3 |
| Региональный заочное 1место | 3 |
| 2 место | 2 |
| 3 место) | 1 |
| Участие в разработке, реализации проектов; программ связанных с | разработка и реализация проектов и программ: | призовое место в конкурсе проектов и программ | 10 |
| презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов*(очное представление на мероприятиях* *публикация в сборниках педчтений, конференций ККиПК, региональных конференция)* | 7 |
| **Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы** |
| Успешность учебной работы | Качество обученности по итогам оценочного периода согласно локальным нормативным актам организации | Свыше 60% 50%-60% | 64 |
|  | Результаты 4-х классов(результаты КДР, ККР и ВПР) | 100% успеваемость | 6 |
| высокий уровень (выше показателя по муниципалитету) | 4 х n предметов |
| средний уровень (на уровне среднего показ-ля | 3 х n предметов |
| соответствует уровню успеваемости учащихся | 2 х n предметов |
| Наличие учащихся, выполнивших все работы на 5 | 3 хn за учащегося |
| Результаты «Итоговых диагностических работ» | 100% успеваемость | 6 баллов |
| высокий уровень (выше показателя по региону) | 5 балла |
| средний уровень (на уровне среднего показ-ля | 4 балла |
| соответствует уровню успеваемости учащихся | 3 балла |
| Наличие учащихся, выполнивших все работы на 5 | 2 балла |
| Результативность, стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу обучающихся | Динамика качества обученности учащихся | Повышение качества обученности (по итогам не менее двух оценочных периодов)русский,Математика, ЧтениеОкружающий мир | 3 балла3 балла3 балла3 балла |
| Участие обучающихся в конкурсах, олимпиадах различного уровня («Бельчонок»…) |  Дистанционные олимпиады( «Русский медвежонок», «Кит», «Олимпис», «Олимпус», «Фактор роста»…) | Школьный уровень | 2 |
| Школьная предметная (участие) (конкурсы чтецов, конкурсы сочинений, творческие прикладные-технические конкурсы, ПДД, конкурс рисунков, викторины, тематические викторины, конкурсы) | участие | 1 х n |
| Школьная предметная олимпиадаНаличие призеров и победителей | победители 1место | 3 |
| 2 место | 2 балла |
| 3 место | 1 балл |
|  | Муниципальный уровень (конкурсы чтецов, конкурсы сочинений, творческие, прикладные, технические конкурсы, ПДД, конкурс рисунков, викторины) | участие | 5 баллов |
| Наличие призеров и победителей муниципального этапа | 1место | 5 баллов |
| 2место | 3 балла |
| 3место  | 2 балла |
| Краевой уровень, федеральный уровеньналичие победителей и призеров регионального и федерального уровня | 1место | 6 баллов |
| 2 место | 5 баллов |
|  | 3место или участие | 3 балла |
|  | Создание коррекционно-развивающей образовательной среды для работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья | Создание адаптивной программы  | n – количество предметов | 5 х n |
| Сопровождение детей в рамках инклюзивного образования инвалиды, ОВЗ | Создание материалов для отслеживания роста образовательного результата | 10 |
|  | Включенность в общешкольные и внешкольные мероприятия | **3\*n** |
|  |
|  | **Выплаты за качество выполняемых работ** |
|  | Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса | Включение современного оборудования в образовательный процесс | Создание и сопровождение сайта учителя.Использование при проведении занятий интерактивной доски, компьютерных программ, современного лабораторного и цифрового оборудования | 6 |
| обобщение и распространениепедагогического опыта:работа на олимпиадах, конкурсах (эксперт при проверке муниц. уровня) - открытые уроки, мастер класс, семинар, публикации в печатных источниках, профессиональный конкурс. | ДистанционныйШкольныйМуниципальныйРегиональныйФедеральный | 1 балл5 баллов7 баллов10 баллов15 баллов |
|  | Выстраивание образовательного процесса в соответствии с программой надпредметного содержания (НОУ, дистанционны курсы, кружки по предметам и внеурочной деятельности, при условии отсутствия оплаты часами)  | Сопровождение школьного автобуса**/**Наличие и реализация программы разработанной учителем в соответствии с Программой развитии учреждения**/**организация дистанционных олимпиад  | 20 |
|  |
|  |
|  |
| 100 |
| Специалист по охране труда | **Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач** |
| Эффективность деятельности | Своевременное проведение профилактических работ по предупреждению производственного травматизма, мероприятий по созданию здоровых и безопасных условий труда | 0 замечаний | 35 |
| **Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы** |
| Результативность деятельности | Отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки | 0 замечаний | 35 |
| **Выплаты за качество выполняемых работ** |
| Обеспечение стабильного функционирования и развития структурного подразделения | Обеспечение необходимыми материалами в соответствии с требованиями. | 0 замечаний | 30 |

<\*> исходя из 100- балльной системы

<\*> исходя из 100- балльной системы

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

|  |  |
| --- | --- |
| Приложение 6к Положениюоб оплате труда работниковмуниципального общеобразовательного бюджетного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 9» |  |

 |

Виды и размеры

выплат по итогам работы работникам учреждений

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения | Условия | количество баллов\* |
| Наименование | Индикатор  |
| Степень освоения выделенных бюджетных средств | % освоения выделенных бюджетных средств | 90% выделенного объема средств95% выделенного объема средств | 2550 |
| Объем ввода законченных ремонтом объектов  | текущий ремонткапитальный ремонт  | выполнен в срок, в полном объеме | 2550 |
| Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда | применение нестандартных методов работы |  | 50 |
| Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности 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 |
|  | Приложение № 7к Положениюоб оплате труда работниковмуниципального общеобразовательного бюджетного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 9» |
|  |

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

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Должность | Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения | Условия | Предельный размер выплат к окладу, (должностному окладу), ставке заработной платы <\*> |
| наименование | индикатор |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Руководитель учреждения | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач |
| Обеспечение стабильного функционирования учрежденияОбеспечение стабильного функционирования учреждения | обеспечение безопасных и комфортных условий для организации образовательного процесса  | отсутствие предписаний надзорных органов | 25% |
| отсутствие травм, несчастных случаев | 15% |
| выполнение муниципального задания | 100% | 30% |
| обеспечение сохранности имущества в соответствии с нормативными сроками эксплуатации | 100% | 5% |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы |
| Обеспечение развития учреждения | организация участия педагогов, обучающихся в конкурсах (наличие призового места  | наличие призового места на следующих уровнях:  |  |
| региональном | 15% |
| межрегиональном | 25% |
| всероссийском  | 30% |
| международном  | 35% |
| ведение экспериментальной работы  | наличие статуса базовой площадки | 35% |
| отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися | 0 | 10% |
| Выплаты за качество выполняемых работ |
| Результативность деятельности учреждения | Показатели качества по результатам контрольных срезов,итоговых контрольных работ | не ниже 50%  | 15% |
| не ниже 60%  | 30% |
| не ниже 70%  | 45% |
| включенность в рейтинг по итогам оценки деятельности учреждения | наличие свидетельств признания высокого качества деятельности учреждения со стороны других организаций, учреждений, ведомств, органов власти | 20% |
|  | Эффективность управления коллективом | отсутствие замечаний надзорных органов в части нарушений трудового законодательства | 0 | 15% |
| отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций  | 0 | 10% |
| Соответствие локальных актов учреждения, исходящей документации действующему законодательству | отсутствие замечаний к локальным и нормативным актам  | 0 | 5% |
| Заместитель руководителя | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач |
| Обеспечение стабильного функционирования учреждения | создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса, обеспечение стабильной охраны труда и техники безопасности  | отсутствие предписаний надзорных органов | 25% |
| отсутствие травм, несчастных случаев | 15% |
| подготовка локальных, нормативных актов учреждения, исходящей документации, отчетной документации | соответствие локальных нормативных актов учреждения нормам действующего законодательства, своевременно и качественное предоставление отчетной документации | 25% |
| отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися  | 0 | 10% |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы |
| Обеспечение развития учреждения | организация участия педагогов, обучающихся в профессиональных конкурсах, мероприятиях(наличие призового места) | региональном | 15% |
| межрегиональном | 25% |
| всероссийском | 30% |
| международном | 35% |
| Ведение экспериментальной площадки | Наличие статуса базовой площадки | 35% |
| Выплаты за качество выполняемых работ |
| Результативность деятельности учреждения | освоение образовательной программы по результатам четвертных и годовых оценок обучающихся  | качество обученности не ниже 70%  | 45% |
| доля педагогических работников первой и высшей квалификационной категории  | не менее 50% | 20% |
| координация работы по прохождению педагогическими работниками стажировок, курсов повышения квалификации  | 100% выполнения плана | 20% |

<\*> Без учета повышающих коэффициентов

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение 8к Положениюоб оплате труда работниковмуниципального общеобразовательного бюджетного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 9» |

Размер персональных выплат руководителю и заместителям

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Виды персональных выплат | Предельныйразмер выплатк окладу (должностномуокладу) |
| 1. | при наличии высшей квалификационной категориипри наличии первой квалификационной категории | 20%15% |
| 2. | сложность, напряженность и особый режим работы: |  |
| за обеспечение централизации учетных работ, внедрениепередовых форм и методов учета, усиление контрольныхфункций в образовательных организациях, эффективную иоперативную работу в специализированных организациях по ведению бухгалтерского учета | 60% |
| за результативное руководство структурнымиподразделениями в целях их стабильной и эффективнойработы в организациях по обеспечению жизнедеятельностикраевых государственных образовательных организаций | 60% |
| за работу по развитию семейных форм воспитания вцентрах развития семейных форм воспитания | 60% |
| 3 | опыт работы в занимаемой должности <\*>: |  |
| от 1 года до 5 лет <\*\*>при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <\*\*> при наличии ученой степени доктора наук, культурологии,искусствоведения <\*\*> при наличии почетного звания, начинающегося со слова«Заслуженный» <\*\*> при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <\*\*>  | 5%15%20%15%20% |
| от 5 года до 10 лет <\*\*>при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <\*\*> при наличии ученой степени доктора наук, культурологии,искусствоведения <\*\*> при наличии почетного звания, начинающегося со слова«Заслуженный» <\*\*> при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <\*\*>  | 15%25%30%25%30% |
| свыше 10 лет <\*\*>при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <\*\*> при наличии ученой степени доктора наук, культурологии,искусствоведения <\*\*> при наличии почетного звания, начинающегося со слова«Заслуженный» <\*\*> при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <\*\*>  | 25%35%40%35%40% |

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

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

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

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

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение 9 к Положениюоб оплате труда работниковмуниципального общеобразовательного бюджетного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 9» |

 |

Размер выплат по итогам работы руководителю и его заместителям

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Критерии оценки результативности и качества труда работников Организации | Условия | Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке |
| наименование  | индикатор |
| Степень освоения выделенных бюджетных средств  | Процент освоения выделенных бюджетных средств  | от 98 до 99 %от 99,1% до 100% | 70%100% |
| Проведение ремонтных работ  | Текущий ремонтКапитальный ремонт  | Выполнен в срок, качественно, в полном объеме  | 25%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 | МеждународныеФедеральныеМежрегиональныеРегиональные | 100%90%80%70% |

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение 10 к Положениюоб оплате труда работниковмуниципального общеобразовательного бюджетного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 9» |

Перечень должностей, профессий работников муниципальных бюджетных и учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Вид экономической деятельности, ведомственная принадлежность, тип учреждений | Должности, профессии работников учреждений |
| I | **По виду экономической деятельности «Образование»** |  |
| 1 | Общеобразовательные учреждения (начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования) | учитель |

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение 11 к Положениюоб оплате труда работниковмуниципального общеобразовательного бюджетного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 9» |

Показатели для отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей учреждений по сопровождению деятельности органов местного самоуправления

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Показатели | Условия | Кол-вобаллов |
| 1 | Количество работников учреждения  | Из расчета на каждого работника  | 1 |
| 2 | Наличие обслуживаемых, подведомственных учреждений | За каждое учреждение  | 10 |
| 3 | Количество работников в обслуживаемых, подведомственных учреждениях | За каждого работника | 1 |

Отнесение учреждения к определенной группе по оплате труда руководителей производится по сумме баллов на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

**Группы по оплате труда руководителей учреждений**

|  |  |
| --- | --- |
| Группа по оплате труда руководителей | Сумма баллов |
| I | Свыше 500 баллов |
| II | До 500 баллов |
| III | До 350 баллов |
| IV | До 200 баллов |