



**УТВЕРЖДАЮ**

Директор МБОУ «СОШ №9»

Е.А. Цзян

Принято с учетом мнения первичной профсоюзной организации МБОУ «СОШ №9»

**ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ  
Муниципального бюджетного образовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа №9 города Лесосибирска»**

## I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее «Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №9 города Лесосибирска» (далее - Положение) регулирует порядок, условия оплаты труда работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №9 города Лесосибирска (далее - учреждения).

1.2. Заработная плата в соответствии с системой оплаты труда, определенной настоящим Положением, устанавливается работнику на основании трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) при наличии действующего коллективного договора (их изменений), локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда.

1.3. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя следующие элементы оплаты труда:

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

1.4. Система оплаты труда, установленная настоящим Положением, обеспечивает сохранение гарантированной части заработной платы работников в рамках определения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат и стимулирующих выплат в части персональных выплат по системе оплаты труда, установленной настоящим Положением, в сумме не ниже размера заработной платы (без учета стимулирующих выплат), установленного тарифной системой оплаты труда.

1.5. Размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников учреждений, определяется в соответствии с затратами на оплату труда (с учетом выплат страховых взносов по обязательному социальному страхованию и взносов по страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний), учтенными при утверждении тарифов (цен) на услуги (работы) муниципальных учреждений.

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

## II. ОКЛАДЫ (ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ) СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

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

2.2. Минимальные размеры окладов работников образования устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития от 05.05.2008 N 216н:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	

		3849,0
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1-й квалификационный уровень		4053,0 <*>
2-й квалификационный уровень		4498,0
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6649,0
	при наличии высшего профессионального образования	7569,0
2-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6959,0
	при наличии высшего профессионального образования	7926,0
3-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	7623,0
	при наличии высшего профессионального образования	8683,0
4-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	8341,0
	при наличии высшего профессионального образования	9505,0

<\*> Для должности "младший воспитатель" минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 3226,0 рубля, для должности «дежурный по режиму» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 4378,0 руб.

2.4. Минимальные размеры окладов специалистов и служащих общепрофессиональных должностей устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития от 29.05.2008 N 247н:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной
-------------------------	--

	платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих первого уровня"	
1-й квалификационный уровень	4053,0
2-й квалификационный уровень	4276,0
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"	
1-й квалификационный уровень	4498,0
2-й квалификационный уровень	4943,0
3-й квалификационный уровень	5431,0
4-й квалификационный уровень	6854,0
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"	
1-й квалификационный уровень	4943,0
2-й квалификационный уровень	5431,0
3-й квалификационный уровень	5961,0
4-й квалификационный уровень	7167,0

2.5. Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности "заведующий библиотекой" устанавливается в размере 7871,0 рубля.

2.6. Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности "художественный руководитель" устанавливается в размере 8057,0 рубля

2.7. Минимальные размеры ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий работников:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"	
1-й квалификационный уровень	4053,0
2-й квалификационный уровень	4276,0
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих	

второго уровня"	
1-й квалификационный уровень	4498,0
2-й квалификационный уровень	4943,0
3-й квалификационный уровень	5431,0
4-й квалификационный уровень	6854,0
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих третьего уровня"	
1-й квалификационный уровень	4943,0
2-й квалификационный уровень	5431,0
3-й квалификационный уровень	5961,0
4-й квалификационный уровень	7167,0

2.8. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждений могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов, ставок в следующих случаях:

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

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

где:

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

O<sub>min</sub> – минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, установленный примерным положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений;

K – повышающий коэффициент.

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

2.8.3. Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения, установленным в пункте 2.8.4. настоящего Положения и 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 учреждения, на период времени выполнения работы, являющейся основанием для установления повышающего коэффициента.

2.8.4. Для педагогических работников устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к минимальному окладу (должностному окладу):

п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Предельное значение повышающего коэффициента, процентов, %
	За наличие квалификационной категории:	
	высшей квалификационной категории	25
	первой квалификационной категории	15

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

2.8.5. Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$$K = K_1 + K_2,$$

где:

$K_1$  - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 1 таблицы пункта 2.8.4 настоящего Положения;

$K_2$  - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 2 таблицы пункта 2.8.4 настоящего Положения.

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

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат  $< 15\%$ , то  $K_2 = 0\%$ ;

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

$$K_2 = Q_1 / Q_{окл} \times 100\%,$$

где:

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

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

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

где:

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

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

$Q_{стим}$  - предельный фонд оплаты труда, который может направляться на выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам, определяется в размере не менее 15% от фонда оплаты труда педагогических работников;

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

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

2.8.6. Повышающий коэффициент за увеличение численности учащихся в классе над средней наполняемостью классов в учреждении:

$$K = \sum_{i=1}^n \frac{M \times (U_i - U_{cp}) \times N_i}{N}$$

где:

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

$M$  - размер увеличения оклада в расчете на одного учащегося,

$i$

$N_i$  - нагрузка по каждому предмету;

$i$

$N$  - норма часов на ставку;

$n$

$U_i$  - численность учащихся в классе, в которых учитель, преподаватель

$i$

имеет нагрузку;

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

$$U_{cp} = \sum_{i=1}^{k1} U_i / k1,$$

где:

$k1$  - число классов в учреждении.

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

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

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

### III. ВЫПЛАТЫ

#### КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА (ВИДЫ, РАЗМЕР И УСЛОВИЯ)

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся: выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда; выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями; выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в положениях об оплате труда учреждения 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 учреждений устанавливаются:

- 1) районный коэффициент;
- 2) процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми

климатическими условиями.

3.4. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются работникам 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), относятся:

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	За работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития) (кроме медицинских работников) <*>	20
2	Руководителям образовательных учреждений, имеющих специальные (коррекционные) отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении.	15
3	Руководителям, педагогическим работникам и другим специалистам медико-педагогических и психолого - медико-педагогических консультаций, логопедических пунктов	20
	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	15% <***>
5	Руководителям дошкольных образовательных	15

учреждений, имеющих группы оздоровительной направленности для детей с туберкулезной интоксикацией	
---	--

<\*> 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.

<\*\*\*> Компенсационную выплату рассчитывать от оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов.

Компенсационные выплаты устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы без учета повышающих коэффициентов.

3.9. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.10. Выплаты компенсационного характера устанавливаются от оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов.

#### IV. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

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

4.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их введения устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения, принятыми с учетом мнения представительного органа работников.

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

- 1) выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
  - 2) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
  - 3) выплаты за качество выполняемых работ;
  - 4) персональные выплаты (с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда);
  - 5) выплаты по итогам работы
- б) специальная краевая выплата.

4.4. Средства, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляются учреждениями на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, руководителю учреждения. Направление средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения производится с учетом недопущения превышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений.

4.5. Виды выплат должны отвечать уставным задачам учреждения.

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

4.7. Руководитель учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления учреждения.

4.8. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливается в абсолютном размере.

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

4.10. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ для работников общеобразовательных учреждений определяются согласно приложению 1 к настоящему Положению.

4.11. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ для работников дошкольных образовательных учреждений определяются согласно приложению 2 к настоящему Положению.

4.12. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ для работников образовательных учреждений дополнительного образования определяются согласно приложению 7 к настоящему Положению.

4.13. При осуществлении выплат, предусмотренных пунктами 4.10, 4.11, 4.12., 4.15, могут применяться иные критерии оценки результативности и качества труда работников, не предусмотренные приложениями 1, 2, 4, 7 к настоящему Положению.

4.14. Персональные выплаты (с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производятся работникам учреждения, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Работникам учреждения, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом для каждого работника как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Размер персональных выплат работникам устанавливается согласно приложению 2 к настоящему Положению.

4.15. При выплатах по итогам работы учитывается:

- 1) объем освоения выделенных бюджетных средств;
- 2) объем ввода законченных ремонт объектов;
- 2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 3) выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

- 4) достижение высоких результатов в работе за определенный период;
- 5) участие в инновационной деятельности;
- 5) участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы работникам учреждений устанавливается в соответствии с приложением 4 к настоящему Положению.

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

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

$$C = C1 \text{ балла} \times B_i,$$

где:

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

C1 балла - стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый период;

B<sub>i</sub> – количество баллов по результатам оценки труда i-го работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период.

$$C1 \text{ балла} = \frac{Q_{\text{стим. раб.}}}{\sum_{i=1}^n B_i},$$

где:

Q<sub>стим.</sub>

раб. – фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения в месяц в плановом периоде;

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

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

где:

Q<sub>зп</sub> - 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;

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

Q<sub>отп</sub> - 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.

4.17. Специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда руководителям учреждения, его заместителям и главного бухгалтера/работника учреждения.

Руководителю учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру/работнику учреждения по основному месту работы ежемесячно предоставляется специальная краевая выплата. Максимальный размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет три тысячи рублей.

Руководителю учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру/работнику учреждения по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени размер специальной краевой выплаты начисляется пропорционально отработанному работником времени.

На специальную краевую выплату начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями.

В месяце, в котором производится начисления исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемые за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, размер специальной краевой выплаты руководителю учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру/работнику учреждения увеличивается на размер, рассчитываемый по формуле:

$$\text{СКВув} = \text{Отп} * \text{Кув} - \text{Отп}, (1)$$

где:

СКВув – размер увеличения специальной краевой выплаты, рассчитанный с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями;

Отп – размер начисляемых выплат, исчисляемых из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемых за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности;

Кув – коэффициент увеличения специальной краевой выплаты;

В случае, когда при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 1 января 2024 года, Кув определяется по формуле:

$$\text{Кув} = (\text{Зпф1} + (\text{СКВ} * \text{Кмес} * \text{Крк}) + \text{Зпф2}) / (\text{Зпф1} + \text{Зпф2}), (2)$$

где:

Зпф1 – фактически начисленная заработная плата работника учреждения, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

Зпф2 – фактически начисленная заработная плата работника учреждения, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период с 1 января 2024 года;

СКВ – специальная краевая выплата;

Кмес – количество месяцев, учитываемых при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

Крк – районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях края с особыми климатическими условиями.

Специальная краевая выплата при определении критериев оценки результативности и качества труда работника и при расчете балла не учитывается.

## V. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

5.1. Работникам учреждений в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться 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) или близких родственников (детей, родителей).

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

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

## VI. ОПЛАТА ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ, ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ

6.1. Оплата труда руководителей учреждений, их заместителей учреждений осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя:

- 1) должностной оклад;
- 2) выплаты компенсационного характера;
- 3) выплаты 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.

6.2.1. Размер должностного оклада руководителей, их заместителей увеличивается при наличии квалификационной категории посредством применения к должностному окладу следующих повышающих коэффициентов:

- 1) при высшей квалификационной категории - 20%;
- 2) при первой квалификационной категории - 15%.

6.3. Группа по оплате труда руководителей учреждений 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 городского Совета депутатов.

6.4. Руководителю учреждения группа по оплате труда руководителей учреждений устанавливается приказом органа администрации города, осуществляющего правовое регулирование в соответствующей сфере, и определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год.

6.5. 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 по виду экономической деятельности, согласно приложению 5 к настоящему Положению.

6.6. Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения определяется в соответствии с

$$\text{ДО} = \frac{\sum_{i=1}^n \text{ДО}_i}{n},$$

где ДО - средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала;

ДО - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы  
i работника основного персонала, установленный в соответствии со штатным расписанием учреждения;

n - штатная численность работников основного персонала.

Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения подлежит пересмотру в случае:

- 1) изменения утвержденной штатной численности работников основного персонала учреждения более чем на 15 процентов;
- 2) увеличения (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.

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

6.7. Размеры должностных окладов заместителей руководителей устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже размеров должностных окладов руководителей этих учреждений.

6.8. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения, заместителям руководителя устанавливаются в соответствии с разделом 3 настоящего Положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

6.9. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям учреждений выделяется в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения.

6.10. Объем средств на указанные цели определяется в кратном отношении к размерам должностных окладов руководителей учреждений.

6.11. Количество должностных окладов руководителей учреждений, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, определяется решением городского Совета депутатов, но не выше предельного количества должностных окладов руководителей учреждений, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям 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 (приложение 6).

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителям учреждений может направляться на стимулирование труда работников учреждений. Направление указанных средств на иные цели осуществляется по согласованию с управлением образования администрации города.

6.12. Распределение фонда стимулирования руководителей учреждений осуществляется ежеквартально (или ежемесячно) с учетом мнения рабочей группы по установлению стимулирующих выплат, образованной администрацией города (далее - рабочая группа).

6.13. Отдел представляет в рабочую группу аналитическую информацию о показателях деятельности учреждений, в том числе включающую мнение органов самоуправления образовательных учреждений, являющуюся основанием для установления стимулирующих выплат руководителям.

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

6.15. Рабочая группа принимает решение об установлении стимулирующих выплат и их размере открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Решение рабочей группы оформляется протоколом. С учетом мнения рабочей группы администрация города издает распоряжение об установлении стимулирующих

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

6.16. Руководителям учреждений в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- 1) выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- 2) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 3) выплаты за качество выполняемых работ;
- 4) персональные выплаты;
- 5) выплаты по итогам работы.

При выплатах по итогам работы учитываются:

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

Стимулирующие выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) без учета повышающих коэффициентов.

6.17. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для руководителей, заместителей общеобразовательных учреждений устанавливаются согласно приложению 6 к настоящему Положению.

6.18. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для руководителей, заместителей дошкольных учреждений устанавливаются согласно приложению 6 к настоящему Положению.

6.19. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для руководителей, заместителей образовательного учреждения дополнительного образования устанавливаются согласно приложению 5 к настоящему Положению.

6.20. Руководителям, заместителям учреждений устанавливаются следующие виды персональных выплат:

N п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу)
1	2	3
1	<p>Опыт работы в занимаемой должности &lt;*&gt;:</p> <p>от 1 года до 5 лет</p> <p>при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения &lt;***&gt;</p> <p>при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения &lt;***&gt;</p> <p>при наличии почетного звания, начинающегося со слова</p>	<p>5%</p> <p>15%</p> <p>20%</p> <p>15%</p>

	"Заслуженный" <*> при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <*>	20%
2	от 5 лет до 10 лет	15%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <*>	25%
	при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <*>	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <*>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <*>	30%
	свыше 10 лет	25%
	при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических 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%

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

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

Персональные выплаты устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) без учета повышающих коэффициентов.

6.22. Выплаты стимулирующего характера для руководителей учреждений, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, устанавливаются на срок не более трех месяцев в процентах от должностного оклада.

Выплаты стимулирующего характера для заместителей руководителя учреждений, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, устанавливаются приказом руководителя учреждения на срок не более трех месяцев.

Персональные выплаты руководителям учреждений устанавливаются по решению администрации города на срок не более одного года.

6.23. Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается и может выплачиваться руководителям учреждений, их заместителям по следующим основаниям:

Критерии оценки и результативности качества труда	Условия		Предельный размер к окладу (должностному
	наименование	индикатор	

			окладу), ставке
1	2	3	4
Степень освоения выделенных бюджетных средств	процент освоения выделенных бюджетных средств	90% 95%	25% 50%
Проведение ремонтных работ	текущий ремонт капитальный ремонт	выполнен в срок, качественно, в полном объеме	25% 50%
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	учреждение принято надзорными органами	без замечаний	100%
Участие в инновационной деятельности	наличие реализуемых проектов	реализация проектов	100%
Организация и проведение важных работ, мероприятий	наличие важных работ, мероприятий	международные	100%
		федеральные	90%
		межрегиональные	80%
		региональные	70%
		внутри учреждения	60%

6.24. Заместителям руководителя размер стимулирующих выплат устанавливается приказом руководителя соответствующего учреждения.

6.25. Руководителям учреждений, их заместителям может оказываться единовременная материальная помощь по основаниям и в размере, установленным разделом V настоящего Положения.

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

6.27. Выплата единовременной материальной помощи заместителям руководителя учреждения производится на основании приказа руководителя учреждения с учетом норм настоящего Положения в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

6.28. Часть средств, полученных от предпринимательской и иной 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 6.11 настоящего Положения.

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

Размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты

работы руководителям учреждений 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 руководителей учреждений и выплачиваются ежемесячно:

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельный размер (%) от доходов, полученных учреждением от приносящей доход деятельности
	наименование	индикатор	
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
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

## VII. ПОРЯДОК НАЧИСЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПРИ СОВМЕЩЕНИИ ПРОФЕССИЙ (ДОЛЖНОСТЕЙ), РАСШИРЕНИИ ЗОН ОБСЛУЖИВАНИЯ, УВЕЛИЧЕНИИ ОБЪЕМА РАБОТЫ ИЛИ ИСПОЛНЕНИЯ ОБЯЗАННОСТЕЙ ВРЕМЕННО ОТСУТСТВУЮЩЕГО РАБОТНИКА БЕЗ ОСВОБОЖДЕНИЯ ОТ РАБОТЫ, ОПРЕДЕЛЕННЫМ ТРУДОВЫМ ДОГОВОРМ

7.1 Оплата труда педагогическим работникам. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенным трудовым договором в учреждении применяется почасовая оплата труда педагогических работников. Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников учреждения применяется при оплате:

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

Размер оплаты за один час для учителей определяется по следующей формуле:

$$C_y = \text{ФОТ}_y / (4,3 * Ч_y),$$

где

$C_y$  – размер оплаты за один час работы для учителей;

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

$Ч_y$  – общее количество часов учителей в неделю в соответствии с тарификацией.

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

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

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

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

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

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

по следующей формуле:

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

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

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

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

7.2 Оплата труда иным работникам.

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

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

$$Cp = \text{ФОТр} / \text{Чр} / \text{Кгод}, \text{ где}$$

Cp – размер оплаты за один день работы для иных работников;

ФОТр – годовой фонд оплаты труда работников по соответствующей должности, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты в соответствии со штатным расписанием;

Чр – общее количество ставок работников соответствующей должности в соответствии со штатным расписанием;

Кгод – количество рабочих дней в текущем году.

**Стимулирующие выплаты**

**(выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ) работникам учреждения**

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельное число баллов			Период, на который устанавливается выплата		
		наименование	индикатор						
1	2	3	4	5			6		
<b>Педагогические работники:</b> учитель, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, руководитель физического воспитания, преподаватель-организатор ОБЖ, инструктор по физическому воспитанию	<b>I.1</b> Организация проектной и исследовательской деятельности обучающихся	<b>I.1.1</b> Результативность участия обучающихся в конференциях разного уровня, в т.ч. дистанционных	<b>I Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>					на месяц	
			а) наличие результатов на конференциях разного уровня (сертификат, диплом и др.), в т.ч.	за одного учащегося			на месяц		
			международный и федеральный уровень	5					
			краевой уровень	4					
			муниципальный уровень	3					
			уровень образовательного учреждения	2			на месяц		
			б) наличие победителей и призеров, в т.ч.	за одного победителя	за одного призера				
			международный	20	15				
			федеральный уровень	15	10				
			краевой уровень	10	7				
			муниципальный уровень	7	5				
			уровень образовательного учреждения	4	3				
			в) Публикация материалов исследования в форме статьи (тезисов)	Сборник (научно-исследовательских статей, материалов и др.)	Электронная публикация				
			уровень образовательного учреждения	1	1				
			региональный уровень	2	1				
			всероссийский уровень	3	2				
			международный уровень	5	3				
			<b>I.2</b> Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	<b>I.2.1</b> Руководство объединениями педагогов и учащихся (проектными командами, творческими группами)	а) обеспечение работы в соответствии с планом	6			на месяц
					б) руководство методическим объединением				
					уровень образовательного учреждения	до 10 человек	10 - 15 человек	свыше 15 человек	
5	7	9							

			муниципальный уровень	5			
		<b>I.2.2</b> Наставническая работа		2			на учебный год
		<b>I.2.3</b> Результативное участие во внеурочной деятельности учащихся	а) внеклассное мероприятие в образовательном учреждении (на параллели, кроме классных руководителей)	3			на месяц
			б) выступление детей в воспитательном мероприятии		Муниципальный уровень	Краевой уровень	
				Группа 1 - 5 человек	3	5	
				Группа 5-10 человек	5	8	
				Группа 10-15 человек	7	10	
				Группа свыше 20 человек	10	15	
			в) выступление учащихся на спортивных соревнованиях		Соревнование в рабочий день	Соревнование в нерабочий день	
				Группа до 10 чел.	1	2	
			Группа 10-20 чел.	2	4		
	<b>I.3</b> Подготовка и проведение «Всероссийской олимпиады школьников»	<b>I.3.1</b> Изготовление пакета олимпиадных заданий (для учителей)	Обеспеченность класса пакетом олимпиадных заданий по предмету	за пакет по одному предмету для параллели			на месяц
			уровень образовательного учреждения	2			
			муниципальный уровень	3			
	<b>I.4</b> Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью	<b>I.4.1</b> Ведение баз автоматизированного сбора информации	Постоянное ведение баз автоматизированного сбора информации (устанавливается при отсутствии замечаний)				на месяц
			Дневник.RU	3			
			иное	3			

информационных компьютерных технологий						
<b>I.5</b> Работа с семьями обучающихся	<b>I.5.1</b> Специально организованная результативная работа по профилактике правонарушений	Качественная работа с обучающимися из «группы риска»	Классный руководитель	Учитель русского языка и литературы, математика (5-9)	Другие учителя	
			3	1	0,2 за учебный час	
<b>II Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>						
<b>II.1</b> Стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу обучающихся	<b>II.1.1</b> Качество успеваемости (по результатам учебного периода, итоговых контрольных работ, итоговых срезов)	а) высокий уровень (50-100%) (при отсутствии неуспевающих)	5		на месяц	
		<b>II.1.2</b> Качество успеваемости (ОГЭ)	а) высокий уровень (выше показателя по муниципальному образованию)	5		на месяц
	<b>II.1.3</b> Качество успеваемости (ЕГЭ)	в) количество учащихся, набравших максимальный результат	10 (за каждого учащегося)		на месяц	
		а) высокий уровень (выше показателя по муниципальному образованию)	10			
	<b>II.1.4</b> Результативность участия курируемых учащихся в школьных, краевых, всероссийских, международных соревнованиях, конкурсах, олимпиадах, в т.ч. дистанционных	б) максимальный результат с учетом индекса предмета	10 (за каждого учащегося)		на месяц	
		1. Документально подтвержденное участие в мероприятии краевого, всероссийского, международного уровня, в т.ч. дистанционных (для учащихся начальной школы)	0,1 (за одного участника)			
		2. Наличие призеров и победителей в спортивных состязаниях	победитель	призер		на месяц
		а) Наличие призеров и победителей школьного уровня	-	-		
		б) наличие призеров и победителей муниципального уровня	3	1		
		в) наличие призеров и победителей краевого уровня	4	2		
г) наличие призеров и победителей всероссийского уровня	10	8				

<b>II.2</b> Достижения обучающихся	<b>II.2.1</b> Результативность участия учащихся в различных уровнях «Всероссийской олимпиады школьников», «Всероссийское сочинение»	а) Наличие призеров и победителей школьного уровня олимпиады (1 победитель и 2 призера на параллели)	победитель	призер	на месяц
			2	1	
		б) наличие призеров и победителей муниципального уровня олимпиады	7	5	
		в) наличие призеров и победителей краевого уровня олимпиады	15	10	
		г) наличие призеров и победителей всероссийского уровня олимпиады	30	20	
<b>II.3</b> Результативность участия в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	<b>II.3.1</b> Реализация проектов и программ	а) призовое место в конкурсе проектов и программ	10		на год
		б) презентация результатов работы в форме выступления на форумах педагогов			на месяц
		региональный уровень	3		
		всероссийский уровень	5		
		международный уровень	8		
		в) презентация результатов работы в форме статьи	Сборник (научных статей, материалов и др.)	Электронная публикация	
		региональный уровень	3	1	
		всероссийский уровень	5	2	
			международный уровень	8	
<b>II.4</b> Разработка и реализация проектов, программ, содержания деятельности связанных с работой с одаренными детьми	<b>II.4.1</b> Реализация проектов и программ, содержания деятельности	Экспертирование, тьюторство, педагогическая поддержка и др.			на месяц
		муниципальный уровень	3		
		краевой уровень	5		
<b>III Выплаты за качество выполняемых работ</b>					
<b>III.1</b> Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	<b>III.1.1</b> Выстраивание образовательного процесса с учетом запросов одаренных детей	Результативность обучения учащихся в круглогодичных интенсивных школах (в т.ч. дистанционных) интеллектуального роста (на основании аналитической справки зам. директора по УВР)	2		на месяц
		<b>III.1.2</b> Выстраивание образовательного процесса	Работа в профильной группе	2	на учебный

		в профильных группах			ГОД		
		<b>III.1.3</b> Результативность профессионального роста педагога	Наличие грамот, отраслевых наград, званий		на месяц		
			Министерство образования и науки Российской Федерации	20			
			Министерство образования и науки Красноярского края	15			
			Муниципальный уровень	5			
			Уровень образовательного учреждения	3			
			иное	1			
	<b>III.2</b> Освоение и использование современных образовательных технологий в учебно-воспитательном процессе	<b>III.2.1</b> Использование проектных, исследовательских и других развивающих образовательных технологий в процессе учебно-воспитательном процессе	Обобщение и представление опыта, открытые мероприятия		на месяц		
				международный и федеральный уровень		15	
				краевой уровень		10	
				муниципальный уровень		5	
			уровень образовательного учреждения	2			
	<b>III.3</b> Выстраивание образовательного процесса в соответствии с программой надпредметного содержания	<b>III.3.1</b> Проведение внеклассной работы по предмету (конкурс, викторина, олимпиада и др.)	Отчет о проведенных мероприятиях, проектах (включая фотографии, отзывы учащихся и другие материалы). При долгосрочных проектах отчет по промежуточным результатам		на месяц		
				внеклассная работа в классе		2	
				внеклассная работа по параллели		4	
			<b>III.3.2</b> Реализация социальных проектов (документально подтвержденных)		уровень образовательного учреждения	3	на месяц
					муниципальный уровень	5	
					краевой уровень	10	
					федеральный уровень	15	
			<b>III.3.3</b> Реализация программ внеурочной деятельности в рамках ФГОС		100% реализация программы	3	в течение года
			<b>III.3.4</b> Разработка и реализация программ пропедевтической деятельности			0,5 балла за 1 академический час	на месяц
					Результативное участие в дистанционных олимпиадах, конкурсах и иных	1	

			мероприятиях			
		<b>III.3.5</b> Реализация образовательных программ	Приоритетность дисциплины (включена в перечень обязательных ЕГЭ, ГИА)	2 балла за класс		
			Преподавание трех и более дисциплин учебного плана	2		
	<b>III.4</b> Взаимодействие с высшими учебными заведениями	<b>III.4.1</b> Результативность участия обучающихся в мероприятиях высшего учебного заведения (олимпиада, научно-практическая конференция и иное конкурсное мероприятие)	Призовое место в научном мероприятии высшего учебного заведения	5	на месяц	
			Призовое место в творческом мероприятии высшего учебного заведения	2	на месяц	
			Выступление обучающегося на научно-практической конференции высшего учебного заведения (сертификат, программа конференции и иное)	2	на месяц	
			Документально подтвержденное участие рейтинговых олимпиадах	0,1 балла за каждого участника	на месяц	
	<b>III.5</b> Участие в профессиональных конкурсах (без призовых и денежных вознаграждений)				победитель	призер
			международный уровень	20	15	на месяц
			федеральный уровень	15	10	
			краевой уровень	10	7	
			муниципальный уровень	7	5	
			уровень образовательного учреждения	5	3	
	<b>III.6</b> Продолжительность педагогического стажа	<b>III.6.1.</b> Результативность развития профессиональных навыков молодого специалиста	Стаж работы в образовательном учреждении до 3 лет	10		
			<b>III.6.2.</b> Результативность развития профессиональных навыков	Педагогический стаж непрерывной работы (на 1 сентября)		на месяц
			5 лет	5		
		10 лет	10			
		15 лет	15			
		20 лет	20			
		25 лет	25			
	30 и более лет	30				

<b>Педагогические работники:</b> педагог-психолог, социальный педагог, логопед	<b>I Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
	<b>I.1</b> Сопровождение обучающихся в образовательном процессе	<b>I.1.1</b> Работа в медико-психолого-педагогическом консилиуме (МППк)	Подготовка документации	1 (за одного учащегося)	на месяц
		<b>I.1.2</b> Проведение мероприятий для родителей и обучающихся	Проведение мероприятия (фотоотчет, конспект)	2 (на параллели) 1 (класс)	на месяц
		<b>I.1.3</b> Наличие у обучающегося индивидуальной программы сопровождения	Движение обучающегося в соответствии с программой, положительная динамика результативности	2 (за одного учащегося)	на месяц
		<b>I.1.4</b> Психолого-педагогическое сопровождение предпрофильной подготовки и профильного обучения	Отчет о проведенном мероприятии	2 (за одно мероприятие)	на месяц
	<b>II Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
	<b>II.1</b> Эффективность методов и способов работы по психолого-педагогическому сопровождению обучающихся	<b>II.1.1</b> Реализация проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	а) призовое место в конкурсе проектов и программ	10	на год
			б) презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов	региональный уровень	3
				всероссийский уровень	5
				международный уровень	8
<b>II.1.2</b> Разработка и реализация проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью учащихся		Экспертирование, тьюторство, психолого-педагогическая поддержка и др.	краевой уровень	10	на месяц
			муниципальный уровень	5	
<b>II.2</b> Работа с семьями учащихся	<b>II.2.1</b> Специально организованная работа по профилактике правонарушений	Позитивная динамика снижения числа учащихся, состоящих на учете в органах внутренних дел, комиссии по делам несовершеннолетних и защите прав, наркологическом диспансере	5	на месяц	
	<b>II.2.2</b> Посещение семей учащихся	100% посещение семей (наличие актов обследования жилищно-бытовых условий)	5	на месяц	

	<b>П.3</b> Сопровождение детей в адаптационный период		Наличие и реализация программы по адаптации учащихся	2 (за одного учащегося)	на месяц	
<b>III Выплаты за качество выполняемых работ</b>						
	<b>III.1</b> Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения обучающихся	<b>III.1.1</b> Психокоррекционная работа с обучающимися	Положительная динамика реализации индивидуальной программы психокоррекционной работы с обучающимися	2 (за одного обучающегося)	на месяц	
		<b>III.1.2</b> Проведение курсов, тренингов и других форм для обучающихся и их педагогов	Проведение мероприятия (фотоотчет, конспект, сценарий)	2	на месяц	
		<b>III.1.3</b> Результативность профессионального роста	Наличие грамот, отраслевых наград, званий			на месяц
			а) Министерство образования и науки Российской Федерации		20	
			б) Министерство образования и науки Красноярского края		15	
			в) Муниципальный уровень		5	
	г) Уровень образовательного учреждения			3		
	д) Иное		1			
	<b>III.2</b> Участие в очных профессиональных конкурсах (без призовых и денежных вознаграждений)			победитель	призер	
		международный уровень		20	15	
		федеральный уровень		15	10	
		краевой уровень		10	7	
		муниципальный уровень		7	5	
		уровень образовательного учреждения		5	3	
<b>I Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>						
Педагог-библиотекарь, библиотекарь (Б)	<b>I.1</b> Создание системы работы по повышению мотивации обучающихся к чтению	<b>I.1.1</b> Количество обучающихся и работников учреждения, пользующихся фондом библиотеки	Более 80%	2	на месяц	
	<b>I.2</b> Совершенствование информационно-	<b>I.2.1</b> Результативная реализация программы	Ведение систематизированного фонда библиотеки	1		

библиотечной системы учреждения	развития информационно-библиографического пространства учреждения	Ведение Web-страницы библиотеки на сайте школы	1	на месяц
I.3 Работа с обучающимися, родителями	I.3.1 Проведение библиотечных уроков (мероприятий)	Знакомство учащихся с библиотекой, обучение работе с каталогом, поисковыми системами в сети Интернет	2	на месяц
		Проведение диспутов, обсуждение и презентация книг, литературных вечеров, конкурсов, олимпиад, интерактивных игр, встреч с авторами произведений; проведение массовых библиотечных мероприятий, посвященным знаменательным датам	2	
		Проведение тематических выставок	2	
<b>II Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
II.1 Сохранность библиотечного фонда		Работа с учебниками (учет фонда, выдача учебников, хранение, формирование заказа на поставку учебников и т.д.)	3	на месяц
		Работа с задолжниками (составление списка задолжников по классам, информирование учащихся, классных руководителей и родителей)	1	
		Реставрация библиотечного фонда	1	
		Ревизия библиотечного фонда	3	
		Подготовка документации на списание устаревших книг	1	
		Сдача макулатуры (подготовка акта, договора, погрузка)	2	
II.2 Осуществление текущего информирования коллектива педагогов и обучающихся	II.2.1 Проведение уроков информационной культуры	Не реже 1 раза в четверть	1 (за урок на параллели)	на месяц
	II.2.2 Консультативная помощь в использовании библиотечного-информационных ресурсов	Оказание методической помощи педагогу (формирование тематических папок, подборка методических материалов, подготовка информационных бюллетеней, сообщений, презентаций, подготовка списков новых поступлений учебно-методической литературы и др.)	1	на месяц

	<b>II.3</b> Подготовка и результативное участие в мероприятиях	<b>II.3.1</b> Результативное участие в конкурсах, проектах, конференциях	а) наличие результатов на конференциях разного уровня (сертификат, диплом и др.), в т.ч.	за одного учащегося			
			международный и федеральный уровень	5			
			краевой уровень	4			
			муниципальный уровень	3			
			уровень образовательного учреждения	2			
			в) наличие победителей и призеров, в т.ч.	за одного победителя	за одного призера		
			международный	20	15		
			федеральный уровень	15	10		
			краевой уровень	10	7		
			муниципальный уровень	7	5		
			уровень образовательного учреждения	4	3		
			<b>III Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
	<b>III.1</b> Высокий уровень профессионального мастерства	<b>III.1.1</b> Использование проектных, исследовательских и других развивающих технологий в образовательном процессе	Обобщение и представление опыта, открытые мероприятия			на месяц	
			международный и федеральный уровень	15			
			краевой уровень	10			
			муниципальный уровень	5			
			уровень образовательного учреждения	2			
		<b>III.1.2</b> Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	а) призовое место в конкурсе проектов и программ	10		на год	
			б) презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов			на месяц	
			региональный уровень	3			
			всероссийский уровень	5			
				международный уровень	8		
			<b>III.1.3</b> Результативность профессионального роста	Наличие грамот, отраслевых наград, званий			
				а) Министерство образования и науки Российской Федерации	20		
				б) Министерство образования и науки Красноярского края	15		
в) Муниципальный уровень	5						
г) Уровень образовательного учреждения	3						
д) иное	1						

Должности	Критерии оценки	Условия	Предельное	Период, на
-----------	-----------------	---------	------------	------------

1	2	наименование	индикатор	5	6
<b>I Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>					
<b>Рабочий по обслуживанию зданий, гардеробщик, дворник, сторож</b>	<b>I.1</b> Качественное обеспечение технического обслуживания систем жизнедеятельности образовательного учреждения	<b>I.1.1</b> Своевременное и качественное техническое обслуживание и текущий ремонт систем центрального отопления, водоснабжения, канализации	Бесперебойная работа систем, отсутствие аварий по вине работника	5	на месяц
		<b>I.1.2</b> Оперативное выполнение отдельных поручений по хозяйственным работам		4	на месяц
		<b>I.1.3</b> Соблюдение СанПиН, ОТ, ТБ при осуществлении должностных обязанностей, обеспечение порядка на закрепленной территории	а) оперативное извещение об имеющихся недостатках соответствующих служб, зам. директора, директора	2	на месяц
			б) исправное состояние электроприборов, дверей, окон и т.д.	2	
		<b>I.1.4</b> Осуществление постоянного контроля за функционированием пожарной, охранной и других систем		3	на месяц
		<b>I.1.5</b> Текущий (несложный) ремонт оборудования, мебели и других неисправностей	Отсутствие повторных заявок на данный объект	2	на месяц
		<b>I.1.6</b> Обеспечение сохранности здания, материальных ценностей, верхней одежды обучающихся		4	на месяц
		<b>I.1.7</b> Оперативное устранение аварийных ситуаций и их последствий		2	на месяц
		<b>I.1.8</b> Наличие допуска к совмещению исполнения нескольких должностей и выполнение работ по этим должностным обязанностям		4	на месяц
		<b>I.1.9</b> Отсутствие замечаний контролирующих органов, обоснованных жалоб обучающихся, родителей, работников образовательного учреждения на некачественное исполнение должностных обязанностей	Акт проверки и предписаний контролирующих и иных органов	2	на месяц

		<b>I.1.10</b> Результативное участие в подготовке образовательного учреждения к началу учебного года	Техническое состояние, текущий косметический ремонт	10	на квартал
		<b>I.1.11</b> Обеспечение качественной уборки территории в соответствии с СанПиН	Покос травы на территории школы	10	на месяц
			Очистка крыльца, отмостков ото льда	8	
			Своевременная очистка пожарных выходов и гидрантов от снега и льда	8	
			Своевременная очистка мусорных контейнеров	3	
			Озеленение помещений	3	
			Своевременная очистка входного тамбура	3	
			Погрузочно-разгрузочные работы	2	
			Качественное проведение уборки помещений	2	
		<b>I.1.12</b> Обеспечение безопасности пребывания обучающихся		2	
				3	на месяц
	<b>II.1</b> Результативность профессионального роста		Наличие грамот, отраслевых наград, званий		на месяц
			а) Министерство образования и науки Российской Федерации	20	
			б) Министерство образования и науки Красноярского края	15	
			в) Муниципальный уровень	5	
			г) Уровень образовательного учреждения	3	
		д) иное	1		
<b>I Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>					
<b>Оператор ЭВМ</b>	<b>I.1</b> Интенсивность и результативность, высокое качество работы	<b>I.1.1</b> Высокий уровень работы компьютерной техники, локальной сети образовательного учреждения	а) своевременное и качественное подготовка документов для заключения договоров на приобретение компьютерного оборудования	2	на месяц
			б) постоянное рабочее состояние компьютерной техники	2	
			в) постоянное рабочее состояние локальной сети в образовательном учреждении	3	

		<b>I.1.2</b> Оперативность и качество выполнения заявок по устранению технических неполадок компьютерной и копировальной техники		5	на месяц
		<b>I.1.3</b> Обеспечение педагогическим работникам условий для проведения мероприятий с использованием технических и телекоммуникационных средств, сети Интернет		2	на месяц
	<b>II.1</b> Результативность профессионального роста		Наличие грамот, отраслевых наград, званий		на месяц
			а) Министерство образования и науки Российской Федерации	20	
			б) Министерство образования и науки Красноярского края	15	
			в) Муниципальный уровень	8	
			г) Уровень образовательного учреждения	5	
		д) иное	3		
<b>I Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>					
Секретарь, специалист по кадрам, лаборант, старший лаборант	<b>I.1</b> Высокий уровень организации работы и качество выполненных работ	<b>I.1.1</b> Качественное ведение документации, работа с архивом	Отсутствие замечаний	3	на месяц
		<b>I.1.2</b> Своевременное, качественное и достоверное составление и представление отчетных данных	Отсутствие замечаний	3	на месяц
		<b>I.1.3</b> Использование ИКТ в ведении учета и создании базы данных		3	на месяц
		<b>I.1.4</b> Отсутствие замечаний по изданным приказам	Акт проверки	5	на месяц
		<b>I.1.5</b> Своевременная и качественная работа по подготовке документов к заключению трудовых договоров и дополнительных соглашений с сотрудниками образовательного учреждения	Отсутствие замечаний	5	на месяц

		<b>I.1.6</b> Активное участие в подготовке школы к началу учебного года (техническое состояние, текущий косметический ремонт и др.)		5	на месяц
		<b>I.1.7</b> Результативное участие в подготовке к профессиональным конкурсам, конференциям, проверкам контролирующим органами и т.п.		5	на месяц
		<b>I.1.8</b> Качественное содержание оборудования		5	
		<b>I.1.9</b> Интенсивность и высокое качество работы		5	
		<b>I.1.10</b> Своевременный заказ необходимого оборудования		5	
		<b>I.1.11</b> Соблюдение требований СанПиН, ОТ и ППБ		3	
	<b>II.1</b> Результативность профессионального роста		Наличие грамот, отраслевых наград, званий		на месяц
			а) Министерство образования и науки Российской Федерации	20	
			б) Министерство образования и науки Красноярского края	15	
			в) Муниципальный уровень	5	
			г) Уровень образовательного учреждения	3	
			д) иное	1	

**ВИДЫ И РАЗМЕРЫ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ  
УЧРЕЖДЕНИЙ**

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы<*>
1.	за опыт работы в занимаемой должности: <***>	
1.1.	от 1 года до 5 лет:	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	15%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный»<***>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный». <***>	20%
1.2.	от 5 лет до 10 лет:	15%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	25%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <***>	30%
	свыше 10 лет	25%
1.3.	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	35%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	40%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный». <***>	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <***>	40%
2	за сложность, напряженность и особый режим работы:	
	проверка письменных работ (пропорционально нагрузке):	
2.1.	учителям истории, биологии и географии	5%
	учителям физики, химии, иностранного языка	10%
	учителям математики	20%
	учителям русского языка, литературы	25%
	учителям начальных классов	20%
2.2.	за классное руководство, кураторство<****>	2700,0 рублей
2.3.	за заведование элементами инфраструктуры: <*****>:	
	кабинетами, лабораториями,	10%

	учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами	20%
2.4.	шеф-поварам за контроль качества поставляемых продуктов при организации питания	20%
2.5.	за обеспечение своевременного составления (утверждение, представление) учетно-отчетной документации финансово-хозяйственной деятельности учреждения и (или) обеспечение безопасных условий для организации образовательного процесса	60%
3	специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с краевыми государственными бюджетными и казенными образовательными учреждениями либо продолжающим работу в образовательном учреждении. Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения	20%
4	краевые выплаты воспитателям краевых государственных бюджетных и казенных образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей <*****>	718,4 рубля
5	ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам	
5.2	в одном-классе, классах-комплектах либо учебной группе в населенных пунктах с численностью населения менее 100 тыс. человек	10000 рублей
5.4	в двух и более классах, классах-комплектах либо учебных группах в населенных пунктах с численностью населения менее 100 тыс. человек	20000 рублей

-----  
<\*> Расчет персональных стимулирующих выплат производится от оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов.

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

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

<\*\*\*\*> Вознаграждение выплачивается педагогическим работникам общеобразовательных учреждений (далее – образовательные учреждения).

Размер выплаты педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя, куратора определяется исходя из расчета 2700,0 рублей месяц за выполнение функций классного руководителя, куратора в классе (группе) с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для образовательных учреждений в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

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

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

Выплаты производятся сверх месячной заработной платы (с учетом компенсационных выплат, в том числе доплаты до размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) 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.

<\*\*\*\*\*> Выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство осуществляется с применением районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями (далее районный коэффициент);

а) за счёт межбюджетных трансферов, передаваемых краевому бюджету из федерального бюджета на обеспечение выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам;

б) за счет краевого бюджета – на выплату районных коэффициентов к заработной плате, действующих на территории Красноярского края, в части, превышающий размер районных коэффициентов, установленных решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти.

**ВИДЫ И РАЗМЕРЫ  
ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЙ**

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов
	наименование	индикатор	
1	2	3	4
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств	25
		95% выделенного объема средств	50
Объем ввода законченных ремонтных объектов	текущий ремонт капитальный ремонт	выполнен в срок,	25
		в полном объеме	50
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	применение нестандартных методов работы	x	50
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения	задание выполнено	в срок, в полном объеме	50
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	оценка результатов работы	наличие динамики в результатах	50
Участие в инновационной деятельности	наличие реализуемых проектов	участие	50
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	наличие важных работ, мероприятий	участие	50

**ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ, ПРОФЕССИЙ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ,  
ОТНОСИМЫХ К ОСНОВНОМУ ПЕРСОНАЛУ ПО ВИДУ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ  
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Перечень должностей, профессий работников учреждений относимых  
к основному персоналу по виду экономической деятельности  
«Образование»

Вид экономической деятельности, ведомственная принадлежность, тип учреждений	Должности, профессии работников учреждений
I. Образование	
1.Муниципальные учреждения	
1.1 Дошкольные образовательные учреждения	воспитатель
1.2. Общеобразовательные учреждения начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования, за исключением гимназии-интерната, санаторной школы-интерната	учитель
1.3. Учреждения дополнительного образования детей	педагог дополнительного образования тренер-преподаватель педагог-организатор концертмейстер

**ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, РАЗМЕР И УСЛОВИЯ  
ИХ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ, КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА  
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЙ ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ**

Образовательные дошкольные учреждения, общеобразовательные учреждения  
(начального общего, основного общего, среднего общего образования), образовательные  
учреждения дополнительного образования

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 организации	обеспечение безопасных и комфортных условий для организации образовательного процесса и проживания обучающихся в учреждении	отсутствие предписаний и надзорных органов	25%	
			отсутствие травм, несчастных случаев	15%	
		выполнение муниципального задания	100%	30%	
		обеспечение сохранности имущества в соответствии с нормативными сроками эксплуатации	100%	10%	
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Обеспечение развития учреждения	организация участия педагогов, обучающихся в региональных, межрегиональных, всероссийских, международных конкурсах, мероприятиях	наличие призового места на следующих уровнях:	региональном	20%
				межрегиональном	25%
				всероссийском	30%
				международном	35%
ведение экспериментальной работы		наличие статуса базовой площадки	250%		

		отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	0	5%
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Результативность деятельности учреждения	освоение образовательной программы по результатам четвертных и годовых оценок обучающихся	качество обученности не ниже 70%	35%
		включенность в рейтинг по итогам оценки деятельности учреждения	наличие свидетельств признания высокого качества деятельности учреждения со стороны других 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, нормативных 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 региональных, межрегиональных, всероссийских, международных профессиональных конкурсах, мероприятиях		наличие призового места на следующих уровнях	
			региональном	15%
			межрегиональном	25%
			всероссийском	30%
	ведение экспериментальной работы		наличие статуса базовой площадки	25%
Выплаты за качество выполняемых работ				
Результативность деятельности учреждения	освоение образовательной программы по результатам четвертных и годовых оценок обучающихся		качество обученности не ниже 70 %	35%
	реализация проектной и исследовательской деятельности		охват детей, вовлеченных в проектную и исследовательскую деятельность не менее 25%	20%

		доля педагогических работников первой и высшей квалификационной категории	не менее 50%	20%
		координация работы по прохождению педагогическими работниками стажировок, курсов повышения квалификации	100% выполнения плана	20%

<\*> Без учета повышающих коэффициентов.

КОЛИЧЕСТВО ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ  
РУКОВОДИТЕЛЮ УЧРЕЖДЕНИЯ И ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЮ,  
УЧИТЫВАЕМЫХ ПРИ ОПРЕДЕЛЕНИИ ОБЪЕМА СРЕДСТВ НА ВЫПЛАТЫ  
СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

№	Наименование учреждения	Предельное количество должностных окладов руководителя учреждения, в год	Предельное количество должностных окладов заместителя руководителя учреждения, в год
1	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа №9 города Лесосибирска»	12,5	11,4