

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ЧЕРНОРЕЧЕНСКАЯ СРЕДНЯЯ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ
ШКОЛА №1»
ПРИКАЗ**

14.01.2026

п. Новочернореченский

№ 02

Об утверждении положения об оплате
труда работников МБОУ
«Чернореченская СОШ №1»

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением администрации Козульского муниципального округа от 13.01.2026 № 14 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, находящихся в ведении органа местного самоуправления в области образования», ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить положение об оплате труда работников МБОУ «Чернореченская СОШ №1» согласно приложению к настоящему приказу.
2. Признать утратившим силу приказ от 06.08.2025 № 216 «Об утверждении положения об оплате труда работников МБОУ «Чернореченская СОШ №1».
3. Приказ вступает в силу со дня подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2026.

Директор школы



И.Е. Лейниш

Положение об оплате труда работников МБОУ «Чернореченская СОШ №1»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Положение об оплате труда работников школы (далее – Положение), разработано на основании Закона Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», постановления Правительства Красноярского края от 15.12.2009 № 648-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края», Решения районного Совета депутатов от 24.06.2011 № 13-110Р «Об утверждении Положения о новой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, находящихся в ведении органа местного самоуправления в области образования» и регулирует порядок оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений по видам экономической деятельности «Образование», «Предоставление социальных услуг без обеспечения проживания», «Деятельность предприятий общественного питания по прочим видам организации питания», «Деятельность зрелищно - развлекательная прочая, не включенная в другие группировки», «Деятельность по оказанию услуг в области бухгалтерского учета» «Деятельность прочего сухопутного пассажирского транспорта», постановления администрации Козульского муниципального округа от 13.01.2026 № 14 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, находящихся в ведении органа местного самоуправления в области образования».

2. Настоящее Положение определяет систему, порядок и условия оплаты труда работников МБОУ «Чернореченская СОШ №1».

2. СИСТЕМА, ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

1. Система оплаты труда работников (далее - система оплаты труда) включает в себя следующие элементы оплаты труда:

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

1.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются руководителем МБОУ «Чернореченская СОШ №1» (далее – Учреждение) на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учётом сложности и объёма выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных приложением № 1 к Положению.

2. Выплаты компенсационного характера.

2.1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

- выплаты за работу в 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);

- районный коэффициент в соответствии с законодательством Российской Федерации и Красноярского края;

- доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 20% части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов;

- при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится доплата, размер которой определяется по соглашению сторон с учётом содержания и (или) дополнительной работы (статья 151 Трудового кодекса РФ).

2.2. 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.

2.3. 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).

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

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

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

3. Выплаты стимулирующего характера.

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

Виды, условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения для установления стимулирующих выплат (за исключением выплат по итогам работы) устанавливаются в соответствии с приложением № 8 к Положению.

4. Начисление и выплата заработной платы работнику производится с учётом требований трудового законодательства Российской Федерации, в соответствии с системой оплаты труда, определяемой настоящим Положением и за фактически отработанное работником время (статьи 91, 132 Трудового кодекса Российской Федерации). Оплата труда работников Учреждения осуществляется в пределах утверждённых бюджетных ассигнований по фонду оплаты труда.

3. СИСТЕМА, ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ

1. Заработная плата заместителей руководителя Учреждения включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, определяемые в соответствии с настоящим Положением.

1.1. Размер должностного оклада устанавливается трудовым договором.

1.2. Размеры должностных окладов заместителей руководителя устанавливаются руководителем Учреждения на 10-30 процентов ниже размера должностного оклада руководителя Учреждения.

1.3. Должностные оклады руководителям устанавливаются с учётом ведения преподавательской (педагогической) работы в объеме:

10 часов в неделю - директорам начальных общеобразовательных учреждений с количеством обучающихся до 50 человек, вечерних (сменных) общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений, находящихся в сельской местности, с количеством учащихся до 80 (в посёлках - 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 её характера и качества выполнения работы по основной должности.

2. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя Учреждения устанавливаются в соответствии с подразделом 2 раздела 2 Положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

3. Выплаты стимулирующего характера для заместителей руководителя производятся с учётом критериев оценки результативности и качества деятельности Учреждения.

3.1. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя Учреждения формируемой за счёт всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учёта заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения) определяется учредителем в размере, не превышающем размера, предусмотренного приложением № 6 к Положению.

3.2. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения осуществляется ежеквартально или ежемесячно с учётом мнения рабочей группы по установлению стимулирующих выплат (далее - рабочая группа), образованной Управлением образования, опеки и попечительства Администрации Козульского муниципального округа (далее – Управление образования).

3.3. Управление образования представляет в рабочую группу аналитическую информацию о показателях деятельности Учреждений, в том числе включающую информацию органов местного самоуправления образовательных Учреждений, в том числе общественных советов образовательных Учреждений, являющуюся основанием для премирования руководителей Учреждений.

3.4. Руководители Учреждений имеют право присутствовать на заседании рабочей группы и давать необходимые пояснения.

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 Управление образования издает приказ об установлении стимулирующих выплат.

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

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности Учреждения для заместителей руководителя Учреждения определяются согласно приложению № 3 к Положению.

Размер персональных выплат заместителям руководителя учреждения определяется согласно приложению № 4 к Положению.

4. При выплатах по итогам работы учитываются:

организация участия работников, обучающихся в конкурсах, мероприятиях;

подготовка образовательного Учреждения к новому учебному году;

организация проведения важных конкурсов, мероприятий;

участие в инновационной деятельности;

выполнение важных работ;

результаты государственной итоговой аттестации обучающихся.

Размер выплат по итогам работы заместителям руководителя Учреждения определяется согласно приложению № 5 к Положению.

5. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, заместителям руководителя Учреждения устанавливаются сроком не более чем на три месяца в процентах от должностного оклада.

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

7. Заместителям руководителя сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом руководителя Учреждения.

8. Группа по оплате труда руководителя Учреждения определяется на основании объёмных показателей, установленных согласно приложению № 7 к Положению.

4. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

1. Сложившаяся к концу отчётного периода экономия бюджетных средств по фонду оплаты труда направляется на стимулирование труда работников Учреждения. Направление указанных средств на иные цели осуществляется по согласованию с Министерством образования Красноярского края и с Администрацией Козульского муниципального округа по соответствующим бюджетам.

5. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ.

1. Работникам Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

2. Единовременная материальная помощь работникам Учреждения оказывается по решению руководителя Учреждения в связи:

- бракосочетанием;
- рождением ребенка;
- со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

3. Размер единовременной материальной помощи не может превышать пяти тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 2 настоящего раздела.

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

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

**1. Профессиональная квалификационная группа
должностей работников образования**

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
	17 704,00
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
1 квалификационный уровень	17 908,00 <1>
2 квалификационный уровень	18 353,00
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
1 квалификационный уровень	21 424,00
2 квалификационный уровень	21 781,00
3 квалификационный уровень	22 538,00
4 квалификационный уровень	23 360,00

<1> Для должности "младший воспитатель" минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 18 431,00 руб.

**2. Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих»**

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"	
1 квалификационный уровень	17 908,00
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"	

1 квалификационный уровень	18 353,00
2 квалификационный уровень	18 798,00
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"	
1 квалификационный уровень	18 798,00

3. Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии, за исключением работников краевого государственного бюджетного учреждения «Дом работников просвещения»

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"	
	20 709,00

4. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"	
1 квалификационный уровень	17 336,00
2 квалификационный уровень	17 504,00
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"	
1 квалификационный уровень	17 908,00
2 квалификационный уровень	18 798,00
3 квалификационный уровень	19 286,00
4 квалификационный уровень	20 397,00

5. Должности руководителей структурных подразделений:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений <1>	
1 квалификационный уровень	23 743,00

2 квалификационный уровень	24 484,00
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"	
2 квалификационный уровень	24 273,00

 <1> Утверждена Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

6. Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Заведующий библиотекой		22 222,00
Специалист по охране труда		18 798,00
Специалист по охране труда II категории		19 286,00
Специалист по охране труда I категории		19 816,00
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями		23 360,00
Контрактный управляющий <1>	при наличии среднего профессионального образования	20 709,00
	при наличии высшего профессионального образования	22 222,00

 <1> Введена Приказом Минтруда России от 10.09.2015 № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок»»

**ВИДЫ И РАЗМЕРЫ
КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ ЗА РАБОТУ В УСЛОВИЯХ,
ОТКЛОНЯЮЩИХСЯ ОТ НОРМАЛЬНЫХ (ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ РАБОТ В ДРУГИХ
УСЛОВИЯХ, ОТКЛОНЯЮЩИХСЯ ОТ НОРМАЛЬНЫХ)**

N п/п	Виды компенсационных выплат	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	2	3
1	педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому обучающихся, осваивающих основные общеобразовательные 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 организациях <1>	8%
2	за ненормированный рабочий день <1>	8%
3	за классное руководство, кураторство <2>	2 700 рублей
4	ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам краевых государственных общеобразовательных организаций, осуществляющим классное руководство в классе, классе-комплекте, а также педагогическим работникам краевых государственных образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья, осуществляющим классное руководство (кураторство) в учебных группах очной и очно-заочной формы обучения, в которых обучающиеся осваивают указанные образовательные программы <3>	
4.1	в одном классе, классе-комплекте в населенных пунктах с численностью населения 100 тыс. человек и более	5 000 рублей
4.2	в одном классе, классе-комплекте в населенных пунктах с численностью населения менее 100 тыс. человек	10 000 рублей
4.3	в двух и более классах, классах-комплектах в населенных пунктах с численностью населения 100 тыс. человек и более	10 000 рублей
4.4	в двух и более классах, классах-комплектах в населенных	20 000 рублей

	пунктах с численностью населения менее 100 тыс. человек	
5	за заведование элементами инфраструктуры	950 рублей
6	за проверку письменных работ с учетом фактического объема учебной нагрузки:	за 1 час:
	учителям русского языка, литературы	130 рублей
	учителям математики	105 рублей
	учителям начальных классов	105 рублей
	учителям физики, химии, иностранного языка	50 рублей
	учителям истории, биологии и географии	25 рублей
7	за выполнение дополнительной работы, связанной с методической деятельностью, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию "педагог-методист" <4>	2500 рублей
8	за выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию "педагог-наставник" <4>	2500 рублей

<1> Начисляется пропорционально нагрузке.

<2> Вознаграждение выплачивается педагогическим работникам общеобразовательных учреждений, профессиональных образовательных учреждений (далее - образовательные учреждения).

Размер выплаты педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя, куратора определяется исходя из расчета 2700 рублей в месяц за выполнение функций классного руководителя, куратора в классе (группе) с наполняемостью не менее 25 человек, за исключением классов (групп), комплектование которых осуществляется в соответствии с Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 28.09.2020 № 28 "Об утверждении санитарных правил СП 2.4.3648-20 "Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи".

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

<3> Выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) осуществляется с применением районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в иных местностях с особыми климатическими условиями (далее - районный коэффициент и процентная надбавка):

а) за счет межбюджетных трансфертов, передаваемых краевому бюджету из федерального бюджета на обеспечение выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам;

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

<4> Без учета нагрузки.

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

Общеобразовательные учреждения
(начального общего, основного общего, среднего общего образования)

Должность	Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	2	3	4
Руководитель учреждения	1. выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	1.1. обеспечение стабильного функционирования учреждения	1.1.1. отсутствие замечаний со стороны органов, уполномоченных на осуществление государственного контроля (надзора) (далее - надзорных органов), срок устранения которых истек	9%
		1.1.2. отсутствие травм, несчастных случаев	5%
		1.1.3. отсутствие письменных претензий к деятельности учреждения со стороны учредителя	13%
		1.1.4. выполнение квоты по приему на работу инвалидов	1%
	2. выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	2.1. обеспечение развития учреждения	2.1.1. организация деятельности региональной (базовой) площадки, регионального (ресурсного, базового, методического, учебно-методического, координационного) центра (за каждую единицу)	9%
		2.1.2. организация участия обучающихся в конкурсах, мероприятиях муниципального, регионального уровней	5%

	2.1.3. организация участия педагогов в конкурсах, мероприятиях муниципального, регионального уровней	5%
	2.1.4. наличие практик наставничества	5%
2.2. эффективность работы по устранению замечаний надзорных органов	2.2.1. своевременное выполнение согласованных с учредителем планов мероприятий по устранению замечаний	10%
3. выплаты за качество выполняемых работ		
3.1. результативность деятельности учреждения	3.1.1. все обучающиеся 6 - 11 классов включены в проекты, программы, мероприятия, направленные на профессиональную ориентацию	9%
	3.1.2. не менее 80% обучающихся включены в проекты и программы, мероприятия, направленные на патриотическое воспитание	9%
	3.1.3. не менее 30% обучающихся вовлечены в добровольческую и общественную деятельность	5%
	3.1.4. показатели качества по результатам итоговых контрольных работ, итоговой аттестации учащихся по адаптированным основным общеобразовательным программам (начального общего, основного общего, среднего общего образования) от 40% и выше	5%
	3.1.5. не менее 70% выпускников предыдущего учебного года, обучившихся по адаптированным основным общеобразовательным программам (начального общего, основного общего, среднего общего образования) продолжают обучаться в профессиональных образовательных учреждениях	5%
	3.1.6. все обучающиеся по адаптированным основным общеобразовательным программам (начального	5%

	общего, основного общего, среднего общего образования) 8 - 9 классов охвачены предпрофильной подготовкой в соответствии с договорами (соглашениями) о сотрудничестве с учреждениями профессионального образования		
	3.1.7. отсутствие случаев правонарушений, суицидальных проявлений, буллинга, иных резонансных случаев с обучающимися	5%	
	3.1.8. отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	5%	
	3.2. эффективность финансово-экономической деятельности	3.2.1. отсутствие замечаний со стороны надзорных органов к осуществлению финансово-экономической деятельности учреждения	9%
Заместитель руководителя	1. выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	1.1. обеспечение стабильного функционирования учреждения	1.1.1. отсутствие замечаний со стороны надзорных органов, срок устранения которых истек	5%
		1.1.2. отсутствие травм, несчастных случаев	5%
		1.1.3. отсутствие письменных замечаний, претензий со стороны учредителя, руководителя учреждения	9%
		1.1.4. своевременное и качественное предоставление отчетной документации	5%
	2. выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	2.1. обеспечение развития учреждения	2.1.1. организация участия педагогов в профессиональных конкурсах, мероприятиях на региональном уровне	5%
		2.1.2. организация участия обучающихся в мероприятиях на муниципальном и региональном уровнях	5%
		2.1.3. разработаны и реализуются не менее 6 программ предпрофильной	5%

	подготовки для обучающихся по адаптированным основным общеобразовательным программам (начального общего, основного общего, среднего общего образования)	
	2.1.4. не менее 50% педагогических работников имеют первую и высшую квалификационную категорию, категорию "педагог-методист", "педагог-наставник"	9%
3. выплаты за качество выполняемых работ		
3.1. результативность деятельности учреждения	3.1.1. доля обучающихся, получивших отметки "4" и "5" по всем предметам учебного плана по результатам четвертных и годовых оценок, не ниже 50%	9%
	3.1.2. отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	5%
	3.1.3. не менее 25% обучающихся вовлечены в проектную и исследовательскую деятельность	5%
	3.1.4. выполнение плана по прохождению педагогическими работниками стажировок, курсов повышения квалификации	5%
	3.1.5. показатели качества по результатам итоговых контрольных работ, итоговой аттестации учащихся по адаптированным основным общеобразовательным программам (начального общего, основного общего, среднего общего образования) от 40% и выше	5%
	3.1.6. не менее 70% выпускников предыдущего учебного года, обучившихся по адаптированным основным общеобразовательным программам (начального общего, основного общего, среднего общего образования) продолжают обучаться в профессиональных образовательных учреждениях	5%

		3.1.7. все обучающиеся по адаптированным основным общеобразовательным программам (начального общего, основного общего, среднего общего образования) вовлечены в программу профилактической деятельности	5%
		3.1.8. не менее 60% родителей являются активными участниками общешкольных мероприятий	5%
		3.1.9. отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	5%

РАЗМЕР ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ
ЗАМЕСТИТЕЛЯМ РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ

N п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу)
1	За сложность, напряженность и особый режим работы: наличие филиалов: до 3 (включительно) свыше 3	9% 18%
2	За опыт работы при наличии звания, ученой степени <1> при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный" <2> при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <2> при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <2> при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <2>	5 000 рублей 3 500 рублей 1 750 рублей 1 750 рублей
3	За работу в сельской местности	12%

<1> Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются.

<2> Производится при условии соответствия занимаемой должности, почетного звания, ученой степени профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

РАЗМЕР ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ ЗАМЕСТИТЕЛЯМ РУКОВОДИТЕЛЯ
УЧРЕЖДЕНИЯ

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия	Предельный размер к окладу (должностному окладу), %
Организация участия работников, обучающихся в конкурсах, мероприятиях	наличие призового места на:	
	международном уровне	69%
	федеральном уровне	46%
	межрегиональном уровне	32%
	региональном уровне	18%
	муниципальный уровень	15%
	внутри учреждения	10%
Организация проведения важных конкурсов, мероприятий	мероприятие международного уровня	46%
	мероприятие федерального уровня	37%
	мероприятие межрегионального уровня	28%
	мероприятие регионального уровня	18%
	мероприятие муниципального уровня	15%
	мероприятие внутри учреждения	10%
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	учреждение принято надзорными органами без замечаний	18%
Участие в инновационной деятельности	реализован этап проекта	14%
	реализован проект, внедрены результаты инновационной деятельности	28%
Выполнение важных работ	отсутствие замечаний учредителя к организации выполнения важных работ	18%
Результаты государственной итоговой аттестации	доля обучающихся, получивших по итогам государственной итоговой аттестации 81 балл и выше, не ниже 10%	18%
Проведение ремонтных	текущий ремонт	80%

работ	капитальный ремонт	100%
Степень освоения выделенных бюджетных средств	доля освоения выделенных бюджетных средств:	
	98-99%	80%
	99,1% и выше	100%

ПРЕДЕЛЬНЫЙ УРОВЕНЬ СООТНОШЕНИЯ СРЕДНЕМЕСЯЧНОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ФОРМИРУЕМОЙ ЗА СЧЕТ ВСЕХ ИСТОЧНИКОВ ФИНАНСОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И РАССЧИТЫВАЕМОЙ ЗА КАЛЕНДАРНЫЙ ГОД, И СРЕДНЕМЕСЯЧНОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ ЭТИХ УЧРЕЖДЕНИЙ (БЕЗ УЧЕТА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЯ)

N п/п	Наименование типа учреждения	Предельные уровни соотношения средней заработной платы к средней заработной плате работников, раз		
		руководитель учреждения	заместители руководителя	главный бухгалтер
1	2	3	4	5
1	Общеобразовательное учреждение	3,3	3,1	2,8

**ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ДЛЯ ОТНЕСЕНИЯ УЧРЕЖДЕНИЯ
К ГРУППАМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЙ**

№ п/п	Тип (вид) учреждения	Группы по оплате труда руководителей учреждений (по сумме баллов)			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1	Общеобразовательное учреждение (начального общего, основного общего, среднего общего образования)	свыше 500	от 351 до 500	от 201 до 350	до 200

Для определения объема деятельности учреждения при определении группы по оплате труда руководителей оценка производится в баллах по следующим показателям:

№ п/п	Наименование показателя	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
1	Количество обучающихся в учреждениях	за каждого обучающегося	0,3
2	Количество воспитанников из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	из расчета за каждого	0,5
3	Количество лицензированных образовательных программ	за каждую программу	0,5
4	Количество работников в учреждении	дополнительно за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию, высшую квалификационную категорию ученую степень	 0,5 1 1,5
5	Наличие филиалов учреждения с количеством обучающихся (воспитанников), слушателей	за каждое указанное структурное подразделение	
до 100 человек		20	
от 100 до 200 человек		30	
свыше 200 человек		50	
6	Наличие оснащенных производственным и учебно-лабораторным оборудованием и используемых в образовательном процессе учебных кабинетов	за каждый класс	15
7	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других	за каждый вид	15

	спортивных сооружений		
8	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой, изолятора, кабинета психолога, логопеда	за каждый вид	15
9	Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе учреждения	за каждую единицу	3, но не более 30
10	Наличие учебно-опытных участков, парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц, специализированных учебных мастерских, цехов	за каждый вид	50
11	Наличие собственных котельной, очистных и других сооружений	за каждый вид	10
12	Наличие обучающихся (воспитанников) в учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
13	Наличие в образовательных учреждениях (классах, группах) обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья (кроме образовательных учреждений для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (классов, групп))	за каждого обучающегося (воспитанника)	1
14	Наличие в учебных заведениях библиотеки с читальным залом	на 15 мест (не менее)	15
15	Количество разработанных методических пособий, опубликованных в научных сборниках, за календарный год	за каждое методическое пособие	10

Приложение № 8
к Положению
об оплате труда работников
МБОУ «Чернореченская СОШ №1»

Порядок установления выплат стимулирующего характера, их виды, условия, размер, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения

1. Настоящий порядок установления выплат стимулирующего характера, их виды, условия, размер, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения (далее - Порядок) разработан на основании Закона Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», приказа министерства образования и науки Красноярского края от 15.12.2009 № 988 «Об утверждении видов, условий, размера и порядка установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края» и распространяют свое действие на работников образовательного Учреждения (начального общего, основного общего, среднего общего образования), и регулируют отношения, возникающие между Учреждением (начального общего, основного общего,

среднего общего образования) и его работниками в связи с предоставлением работникам выплат стимулирующего характера, по видам экономической деятельности «Образование», «Предоставление социальных услуг без обеспечения проживания», «Деятельность предприятий общественного питания по прочим видам организации питания», «Деятельность зрелищно - развлекательная прочая, не включенная в другие группировки», «Деятельность по оказанию услуг в области бухгалтерского учета» «Деятельность прочего сухопутного пассажирского транспорта».

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

3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами Учреждения, утверждаемые работодателем с учётом мнения представительного органа работников.

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

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

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;

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

- выплаты по итогам работы.

5. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя Учреждения с учётом критериев оценки результативности и качества труда работника.

Виды, условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения (за исключением выплат по итогам работы) устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Порядку.

Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения могут детализироваться, конкретизироваться, дополняться и уточняться в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах Учреждений, устанавливающих систему оплаты труда.

6. Виды выплат стимулирующего характера должны отвечать уставным задачам Учреждения. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат стимулирующего характера отдельно.

Выплаты стимулирующего характера максимальным размером не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и направленных Учреждением в установленном порядке на оплату труда работников.

7. Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы либо в абсолютном размере. Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с приложением № 2 к настоящему Порядку.

7.1. Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника Учреждения на уровне минимального размера оплаты труда производятся работникам Учреждения, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учётом выплат стимулирующего характера ниже минимального размера оплаты труда, установленного Законом Российской Федерации от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (далее - Закон РФ № 82-ФЗ) с учётом районного коэффициента и надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями в Красноярском крае в

размере, определяемом как разница между минимальным размером оплаты труда с учётом районного коэффициента и надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями в Красноярском крае, и величиной заработной платы конкретного работника Учреждения за соответствующий период времени.

Работникам Учреждения, месячная заработная плата которых при не полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учётом выплат стимулирующего характера ниже минимального размера оплаты труда, установленного Законом РФ № 82-ФЗ с учётом районного коэффициента и надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями в Красноярском крае, исчисленного пропорционально отработанному работником Учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом для каждого работника как разница между минимальным размером оплаты труда с учетом районного коэффициента и надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями в Красноярском крае, исчисленным пропорционально отработанному работником Учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника Учреждения за соответствующий период времени.

8. При выплатах по итогам работы учитываются:

участие в организации мероприятий;

участие в инновационной деятельности;

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;

результативность обучающихся, воспитанников в конкурсах, мероприятиях.

При установлении выплат по итогам работы могут учитываться как одно, так и несколько оснований, указанных в настоящем пункте.

Условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения выплат по итогам работы работникам Учреждения устанавливается в соответствии с приложением № 3 к настоящему Порядку.

9. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера работникам Учреждения осуществляется руководителем Учреждения с учётом мнения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения (далее - Комиссия).

Порядок работы Комиссии, а также её состав утверждаются локальным нормативным актом Учреждения. В состав Комиссии должны входить председатель первичной профсоюзной организации (при его наличии) и представитель трудового коллектива Учреждения.

Комиссия может рекомендовать установление выплат стимулирующего характера и их размер открытым голосованием при условии присутствия на её заседании не менее половины членов Комиссии. Решение Комиссии оформляется протоколом.

С учётом мнения Комиссии руководитель Учреждения принимает решение об установлении выплат стимулирующего характера работникам Учреждения.

Руководитель Учреждения при принятии решения об установлении выплат стимулирующего характера работникам Учреждения вправе учитывать аналитическую информацию органов местного самоуправления Учреждений, представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

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

11. Выплаты стимулирующего характера (за исключением персональных выплат, выплат по итогам работы) устанавливаются руководителем Учреждения ежемесячно, ежеквартально или на год.

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

Размер выплаты стимулирующего характера конкретному работнику Учреждения определяется по формуле:

$$C = C_{1\text{балла}} \times B_i, \quad (3)$$

где:

C - размер выплаты стимулирующего характера конкретному работнику Учреждения в плановом периоде;

$C_{1\text{балла}}$ - стоимость для определения размеров выплат стимулирующего характера на плановый период;

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

$$C_{1\text{балла}} = Q_{\text{стим раб}} / \sum_{i=1}^n B_i, \quad (4)$$

где:

$Q_{\text{стим раб}}$ - фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления выплат стимулирующего характера работникам Учреждения в месяц в плановом периоде;

n - количество физических лиц Учреждения, подлежащих оценке за отчетный период (год, квартал, месяц).

$$Q_{\text{стим раб}} = Q_{\text{зп}} - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{отп}}, \quad (5)$$

где:

$Q_{\text{зп}}$ - фонд оплаты труда работникам Учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) Учреждения, на месяц в плановом периоде;

$Q_{\text{гар}}$ - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете (плану финансово-хозяйственной деятельности) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы Учреждения, сумм выплат компенсационного характера и персональных выплат стимулирующего характера, определенный согласно штатному расписанию Учреждения, на месяц в плановом периоде);

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

ВИДЫ, УСЛОВИЯ, РАЗМЕР И ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ
СТимулирующего характера, в том числе критерии оценки
результативности и качества труда работников

Общеобразовательные учреждения (начального общего, основного общего, среднего
общего образования)

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия	Предельное количество баллов <*>
Учитель	1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	1.1. Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса, реализация программы воспитания	1.1.1. руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями, психолого-педагогическим консилиумом (далее - ППК)	5
		1.1.2. руководство ученическими объединениями, детскими общественными организациями, проектами социального партнерства и/или руководство реализацией направлений программы воспитания	5
		1.1.3. участие в работе аттестационной комиссии, экспертной комиссии, ППК, других педагогических сообществах, подготовка отчетной документации	5
		1.1.4. участие в работе	5

	ученических объединений, детских общественных организаций, проектов социального партнерства, подготовка отчетной документации	
1.2. Успешность учебной работы	1.2.1. качество обученности по итогам оценочного периода согласно локальным нормативным актам учреждения: а) свыше 70% б) 60% - 70%	8 5
1.3. Результативность, стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу обучающихся	1.3.1. повышение качества обученности (по итогам не менее 2 оценочных периодов)	5
	1.3.2. стабильность (сохранение процента качества обученности по итогам не менее 2 оценочных периодов)	4
1.4. Организация деятельности, направленная на коррекцию нарушений в развитии	1.4.1. повышение успеваемости обучающихся, испытывавших трудности в обучении	5
1.5. Сопровождение обучающихся, проявивших выдающиеся способности, а также добившихся успехов в учебной деятельности, научной (научно-исследовательской) деятельности, творческой деятельности и физкультурно-спортивной деятельности в образовательном процессе (подготовка к участию в олимпиадах,	1.5.1. проведение занятий с участниками олимпиад, конкурсов, конференций, турниров и т.д.	2
	1.5.2. наличие победителей, призеров, финалистов, дипломантов: а) на уровне учреждения б) на муниципальном уровне	2 3

конкурсах, конференциях, турнирах и т.д.)			
1.6. Руководство и организация проектных и творческих групп (организация воспитанников, обучающихся для успешного участия в различных творческих группах и проектах)	1.6.1. реализация проекта или его представление: а) класс (группа) 2 б) на уровне учреждения 4 в) на муниципальном уровне 5		
	1.6.2. участие в конкурсе проектов: а) на уровне учреждения 2 б) на муниципальном уровне 4		
	1.6.3. наличие проектных групп или творческих групп (наличие подтверждающих документов) (количество участников проектных и творческих групп - не менее 80% (от общего количества обучающихся): а) на уровне учреждения; 2 б) на муниципальном уровне 4		
	1.7. Организация и руководство исследовательской деятельностью обучающихся (участие воспитанников, обучающихся в конференциях)	1.7.1. представление результатов обучающихся на конференциях, семинарах, форумах и т.д. (обязательное наличие подтверждающих документов об участии): 1.7.1.1. на уровне учреждения: а) дистантное 1	

	б) очное	2
	1.7.1.2. на муниципальном уровне:	
	а) дистантное	2
	б) очное	4
	1.7.2. наличие победителей и призеров:	
	1.7.2.1. на уровне учреждения:	
	а) дистантное	1
	б) очное	2
	1.7.2.2. на муниципальном уровне:	
	а) дистантное	2
	б) очное	4
2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
2.1. Стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу обучающихся	2.1.1. освоение образовательной программы по результатам четвертных и годовых оценок обучающихся (доля обучающихся, получивших отметки "4" и "5" по всем предметам учебного плана) не ниже 50%	10
2.2. Организация участия обучающихся в интеллектуальных, спортивных, творческих олимпиадах, конкурсах, соревнованиях	2.2.1. организация участия обучающихся в интеллектуальных, спортивных, творческих олимпиадах, конкурсах, соревнованиях	5
	2.2.2. организация участия обучающихся в мероприятиях различного уровня, направленных на развитие навыков	5

	исследовательской и проектной деятельности	
	2.2.3. наличие призеров и победителей среди обучающихся, принявших участие в интеллектуальных, спортивных, творческих мероприятиях различного уровня	20
2.3. Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	2.3.1. руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами)	5
	2.3.2. постоянное участие в работе ППК, подготовка отчетной документации	5
3. Выплаты за качество выполняемых работ		
3.1. Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	3.1.1. наличие призового места в профессиональных конкурсах, проектах и программах	10
	3.1.2. участие в конкурсах профессионального мастерства, презентация результатов работы в форме статьи, публикаций, выступлений на профессиональных форумах, конференциях, семинарах	10
	3.1.3. использование при проведении занятий интерактивной доски, компьютерных программ, современного лабораторного и цифрового	2

	оборудования	
3.2. Предъявление опыта организации образовательного процесса за пределами учреждения	3.2.1. участие в конкурсах профессионального мастерства (в том числе дистанционных):	
	3.2.1.1. призер:	
	а) муниципальный уровень	2
	б) региональный, межрегиональный уровни	4
	в) федеральный уровень	6
	3.2.1.2. победитель:	
	а) муниципальный уровень	6
	б) региональный, межрегиональный уровни	8
	в) федеральный уровень	10
	3.3. Обобщение и/или тиражирование педагогического опыта	3.3.1. наличие публикаций в изданиях:
а) внутри учреждения		2
б) муниципальные		6
в) региональные, межрегиональные		8
г) федеральные		10
3.3.2. проведение мастер-классов (в том числе открытых уроков):		
а) внутри учреждения		2
б) муниципальные		4
в) региональные, межрегиональные		6
г) федеральные		10
	3.3.3. методическое	2

	сопровождение молодого специалиста	
	3.3.4. разработка и апробация программ учебных предметов и внеурочной деятельности	5
	3.3.5. внедрение созданного проекта, программы, материалов в образовательную деятельность учреждения	5
3.4. Организация дистанционного обучения обучающихся, воспитанников	3.4.1. подтверждение регистрации обучающихся, воспитанников на сайте учреждения, реализующего программы дистанционного обучения (за одного обучающегося, воспитанника)	1
3.5. Кураторство сайта, систем электронных журналов, дневников, баз данных	3.5.1. своевременность обновления, отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов, заинтересованных лиц (родителей (законных представителей), общественности и др.)	10
3.6. Работа по реализации законодательства об образовании	3.6.1. своевременность представления отчетных документов (акты обследования и др.) при осуществлении обходов территорий, закрепленных за общеобразовательным и учреждениями, с целью выявления несовершеннолетних детей, подлежащих обучению и определения условий, в которых они проживают	5

		3.6.2. организация сопровождения подвоза учащихся с прилегающих населённых пунктов на школьном автобусе	5
Педагог-психолог, социальный педагог	1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	1.1. Сопровождение воспитанников, обучающихся в образовательном процессе	1.1.1. руководство психолого-педагогическим консилиумом, психолого-педагогической службой	10
		1.1.2. проведение мероприятий для родителей воспитанников, обучающихся (за одно мероприятие)	10
	2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	2.1. Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению воспитанников, обучающихся	2.1.1. участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	10
		2.1.2. наличие призового места в конкурсе проектов и программ	20
		2.1.3. участие в конкурсах профессионального мастерства, презентация результатов работы в форме статьи, публикаций, выступлений на профессиональных форумах, конференциях, семинарах	10
	3. Выплаты за качество выполняемых работ		

	3.1. Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения воспитанников	3.1.1. отсутствие конфликтов или отрицательная динамика возникновения конфликтов среди воспитанников, обучающихся в течение учебного года	20
Воспитатель	1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	1.1. Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с воспитанниками, обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетним и в отношении них, законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на воспитанников, обучающихся	1.1.1. отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками, обучающимися	10
	1.2. Отсутствие правонарушений, совершенных воспитанниками, обучающимися	1.2.1. отсутствие воспитанников, обучающихся, состоящих на учете в органах внутренних дел, комиссии по делам	10

	несовершеннолетних и защите их прав	
	1.2.2. отсутствие травм, несчастных случаев, вредных привычек, случаев нарушения дисциплины у воспитанников, обучающихся	10
1.3. Эффективность способов и методов организации работы	1.3.1. отсутствие обоснованных жалоб, замечаний со стороны участников образовательного процесса	10
2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
2.1. Вовлечение обучающихся в воспитательные мероприятия	2.1.1. организация вовлечения обучающихся в проекты и программы, мероприятия, направленные на патриотическое воспитание	10
	2.1.2. организация вовлечения обучающихся в добровольческую и общественную деятельность	10
3. Выплаты за качество выполняемых работ		
3.1. Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	3.1.1. выстраивание воспитательного процесса в соответствии с программой воспитания коллектива воспитанников, обучающихся	5
	3.1.2. использование практик наставничества	5
	3.1.3. участие в конкурсах профессионального мастерства,	10

		презентация результатов работы в форме статьи, публикаций, выступлений на профессиональных форумах, конференциях, семинарах	
Музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре	1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	1.1. Руководство объединениями педагогов	1.1.1. руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями, кафедрами)	10
	2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	2.1. Достижения воспитанников, обучающихся	2.1.1. организация участия обучающихся в интеллектуальных, спортивных, творческих олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, сменах	10
		2.1.2. наличие призеров и победителей среди обучающихся, принимающих участие в интеллектуальных, спортивных, творческих мероприятиях различного уровня	20
	2.2. Организация деятельности детских объединений, организаций	2.2.1. создание и реализация социальных проектов, программ	10
	3. Выплаты за качество выполняемых работ		
3.1. Высокий уровень педагогического	3.1.1. участие в конкурсах профессионального	10	

	мастерства при организации образовательного процесса	мастерства, презентация результатов работы в форме статьи, публикаций, выступлений на профессиональных форумах, конференциях, семинарах	
		3.1.2. внедрение новых технологий форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов, концертов, выступлений	10
		3.1.3. проведение мероприятий согласно календарному плану воспитательной работы	10
Заведующий библиотекой, библиотекарь	1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	1.1. Создание системы работы по повышению мотивации воспитанников, обучающихся к чтению	1.1.1. не менее 80% воспитанников, обучающихся и работников учреждения пользуются библиотечным фондом учреждения	10
	1.2. Совершенствование информационно-библиотечной системы учреждения	1.2.1. наличие и реализация программы развития информационно-библиографического пространства учреждения	20
	2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	2.1. Сохранность библиотечного фонда учреждения	2.1.1. списывается менее 20% фонда литературы	10
	2.2. Осуществление текущего информирования	2.2.1. проведение уроков информационной	10

	коллектива педагогов, воспитанников, обучающихся	культуры 1 раз в четверть	
		2.2.2. проведение дней информирования 1 раз в четверть	10
	3. Выплаты за качество выполняемых работ		
	3.1. Высокий уровень профессионального мастерства	3.1.1. систематическая работа по повышению профессионального мастерства (курсы повышения квалификации, семинары, самообразование), использование полученного опыта в своей повседневной деятельности, внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов	10
3.2. Оперативность в решении поставленных задач	3.2.1. выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества	10	
Секретарь-машинистка	1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	1.1. Оформление документов для участия в краевых и федеральных программах, проектах, конкурсах	1.1.1. соответствие подготовленных документов установленным требованиям	15
	2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	2.1. Осуществление юридических консультаций для воспитанников, обучающихся и работников учреждения, родителей	2.1.1. отсутствие конфликтов в учреждении	15

	2.2. Оперативность в решении поставленных задач	2.2.1. выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества	20
	2.3. Обработка и предоставление информации	2.3.1. отсутствие замечаний	20
	3. Выплаты за качество выполняемых работ		
	3.1. Создание в учреждении единых требований к оформлению документов, системы документооборота	3.1.1. соблюдение регламентов по созданию внутренних документов	10
Повар	1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	1.1. Отсутствие или оперативное устранение предписаний надзорных органов	1.1.1. отсутствие предписаний надзорных органов	20
		1.1.2. устранение предписаний надзорных органов в установленный срок	10
	2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	2.1. Снижение уровня заболеваемости обучающихся, воспитанников	2.1.1. отсутствие вспышек заболеваний обучающихся, воспитанников	20
	3. Выплаты за качество выполняемых работ		
	3.1. Качество приготовления пищи, эстетическое оформление блюд	3.1.1. отсутствие жалоб, отказов обучающихся, воспитанников от приема пищи	30
Помощник воспитателя	1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	1.1. Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с	1.1.1. отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися, воспитанниками	30

	обучающимися, воспитанниками, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетним и в отношении них, законных представителей, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на обучающихся, воспитанников	1.1.2. участие в проведении мероприятий, предусмотренных образовательной программой, в организации и проведении консультативной помощи родителям (законным представителям)	10
2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
2.1. Осуществление дополнительных работ	2.1.1. участие в проведении ремонтных работ в учреждении		30
3. Выплаты за качество выполняемых работ			
3.1. Соблюдение санитарно-гигиенических норм	3.1.1. отсутствие замечаний Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека (далее - Роспотребнадзор)		10
Кладовщик, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, дворник, водитель, подсобный рабочий,	1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	1.1. Соблюдение санитарно-гигиенических норм,	1.1.1. отсутствие замечаний надзорных органов, аварий и	20

лаборант, гардеробщик, сторож, электрик	правил техники безопасности, правил дорожного движения	аварийных ситуаций	
	1.2. Обеспечение сохранности имущества и его учет	1.2.1. отсутствие замечаний по утрате и порче имущества	10
	2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	2.1. Осуществление дополнительных работ	2.1.1. постоянное проведение погрузочно-разгрузочных работ	10
		2.1.2. своевременное и качественное проведение ремонтных работ	10
		2.1.3. отсутствие замечаний по бесперебойной и безаварийной работе систем жизнеобеспечения	10
	2.2. Оперативность в решении поставленных задач	2.2.1. выполнение заданий, поручений ранее установленного срока без снижения качества	10
	3. Выплаты за качество выполняемых работ		
	3.1. Благоустройство территории учреждения	3.1.1. наличие зеленой зоны, ландшафтного дизайна	10
	Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины	1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	
1.1. Организация работы по соблюдению правил техники безопасности		1.1.1. контроль за ведением документации учреждения по проведению инструктажей с обучающимися, воспитанниками, работниками учреждения	20
1.2. Взаимодействие с учреждениями и организациями		1.2.1. проведение командно-штабных, тактико-специальных	20

		учений 2 раза в год	
		1.2.2. ведение учета военнообязанных в образовательном учреждении, предоставление сведений в военкоматы	10
	2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	2.1. Достижения обучающихся, воспитанников	2.1.1. наличие призеров и победителей среди обучающихся, принимающих участие в интеллектуальных, спортивных, творческих мероприятиях различного уровня	20
	3. Выплаты за качество выполняемых работ		
	3.1. Своевременность разработки инструктивных документов	3.1.1. своевременно разработан план гражданской обороны учреждения	10
Заведующий хозяйством	1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	1.1. Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности	1.1.1. 100% учебных кабинетов, бытовых, хозяйственных и других помещений обеспечены оборудованием и инвентарем, отвечающим требованиям правил и норм безопасности жизнедеятельности, стандартам безопасности труда	20
	1.2. Обеспечение сохранности имущества и его учет	1.2.1. отсутствие замечаний по утрате и порче имущества	10
	2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	2.1. Оперативность в решении	2.1.1. выполнение работ,	10

	поставленных задач	обеспечивающих сезонную подготовку обслуживаемого здания, сооружения, оборудования и механизмов, ранее установленного срока без снижения качества	
	2.2. Осуществление дополнительных работ	2.2.1. своевременное и качественное проведение ремонтных работ в учреждении	10
	3. Выплаты за качество выполняемых работ		
	3.1. Ресурсосбережение при выполнении работ	3.1.1. отсутствие превышения лимитов расходования электроэнергии	10
		3.1.2. отсутствие замечаний по бесперебойной и безаварийной работе систем жизнеобеспечения	10
		3.1.3. отсутствие недочеты и неустановленного оборудования по итогам проведенной инвентаризации имущества	10
Методист	1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	1.1. Методическое сопровождение процесса разработки, апробации и внедрения инновационных программ, технологий, методов	1.1.1. наличие оформленных программ, технологий, методов	10
	2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	2.1. Выполнение плана методической работы	2.1.1. доля выполненных методических работ а) 80% - 99%	10

		б) 100%	20
	2.2. Высокий уровень организации методической работы	2.2.1. участие педагогических работников в профессиональных конкурсах, конкурсах методических материалов, образовательных программ и т.п.	10
		2.2.2. наличие призового места за участие в профессиональных конкурсах, конкурсах методических материалов, образовательных программ и т.п.	20
	3. Выплаты за качество выполняемых работ		
	3.1. Разработка проектов, методических и информационных материалов	3.1.1. один собственный проект, методический, информационный материал	10
	3.2. Организация повышения профессионального мастерства педагогов	3.2.1. проведены мастер-классы, совещания, конференции по распространению наиболее результативного опыта педагогических работников, методов, форм, технологий	10
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями (далее - советник директора)	1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	1.1. Вовлечение обучающихся в социально полезную деятельность	1.1.1. Количество организованных мероприятий федерального календарного плана воспитательной работы	5 за каждое мероприятие
		1.1.2. количество мероприятий, организованных для обучающихся "группы риска"	5 за каждое мероприятие

	1.2. Взаимодействие с участниками образовательного процесса	1.2.1. количество социальных партнеров (общественно-государственные детско-юношеские организации, общественные объединения, бизнес-сообщества, филармонии, библиотеки и др.), участвовавших в мероприятиях, организованных советником директора	5 за каждого партнера
		1.2.2. взаимодействие с родителями как организаторами и участниками образовательных событий по реализации программы воспитания	5
2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	2.1. Организация взаимодействия с детскими общественными объединениями	2.1.1. не менее 30% обучающихся (от общего количества), вовлечены в мероприятия Общероссийского общественно-государственного движения детей и молодежи "Движение первых"	10
		2.1.2. не менее 5% обучающихся (от общего количества), вовлечены в деятельность школьного актива	10
	2.2. Выявление и развитие у обучающихся способностей к научной (интеллектуальной), творческой физкультурно-спортивной деятельности, участие	2.2.1. не менее 10% обучающихся (от общего количества), вовлечены в дни единых действий, программы, проекты всероссийского уровня (в том числе тематических смен в федеральных детских	10

	в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях	центрах)	
	3. Выплаты за качество выполняемых работ		
	3.1. Активное участие в работе методических (профессиональных) объединений педагогических работников организаций, в разработке программно-методического сопровождения образовательного процесса, профессиональных конкурсах, транслирование в педагогических коллективах опыта практических результатов своей профессиональной деятельности, в том числе экспериментальной, инновационной	3.1.1. участие и достижение в профессиональных конкурсах	10
		3.1.2. уровень и статус участия в профессионально-общественной деятельности, в том числе экспертной: участие в работе оргкомитетов, рабочих групп, экспертных комиссий, жюри конкурсов, в судействе соревнований, сопровождение педагогической практики студентов, наставничество, участие в грантовых и молодежных конкурсах и др.	10
		3.1.3. представление результатов профессиональной деятельности в виде выступлений, открытых мероприятий, мастер-классов, публикаций и пр.	10
Уборщик служебных (производственных) помещений	1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	1.1. Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил по охране труда, правил техники безопасности, правил пожарной безопасности	1.1.1. отсутствие замечаний руководителя учреждения, предписаний надзорных органов, аварий и аварийных ситуаций	25
	1.2. Обеспечение сохранности	1.2.1. отсутствие замечаний по утрате и	10

	имущества и его учет	порче имущества	
	2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	2.1. Отсутствие или оперативное устранение предписаний надзорных органов	2.1.1. отсутствие предписаний надзорных органов, устранение предписаний надзорных органов в установленный срок	25
	3. Выплаты за качество выполняемых работ		
	3.1. Содержание помещений, участков в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями, качественная уборка помещений	3.1.1. отсутствие предписаний надзорных органов	10
		3.1.2. отсутствие замечаний руководителя учреждения, надзорных органов	10
Учитель-логопед, учитель-дефектолог	1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	1.1. Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий	1.1.1. отсутствие замечаний по ведению баз автоматизированного сбора информации	3
	1.2. Работа в объединениях педагогов, созданными в учреждении	1.2.1. руководство проектными командами, творческими группами, методическими объединениями, кафедрами, психолого-медико-педагогическим консилиумом	5
		1.2.2. участие в работе проектных команд, творческих группах, методических объединений, кафедр, психолого-медико-педагогическим	2

	консилиуме	
1.3. Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения воспитанников	1.3.1. отрицательная динамика возникновения конфликтов среди воспитанников, обучающихся в установленный период	5
1.4. Наставничество	1.4.1. работа, направленная на повышение профессионального мастерства (за 1 педагога)	5
1.5. Работа с семьями обучающихся, воспитанников	1.5.1. проведение мероприятий для семей обучающихся, воспитанников	2
1.6. Работа с группами интернированных учащихся	1.6.1. организация воспитательного процесса в группах интернированных учащихся (воспитанников интерната) в соответствии с утвержденным планом воспитательной работы	3
2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
2.1. Эффективная реализация коррекционной составляющей образовательного процесса	2.1.1. не менее 50% обучающихся осваивают программу на "4" и "5"	10
2.2. Формирование социального опыта обучающихся, воспитанников	2.2.1. не менее 65% выпускников прошлого учебного года выпуска продолжают обучаться или трудоустроены	10
	2.2.2. отсутствие обучающихся, воспитанников состоящих на внутреннем учете учреждения или на	10

		учете в комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав	
2.3. Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью	2.3.1. отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися		5
3. Выплаты за качество выполняемых работ			
3.1. Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	3.1.1. реализация утвержденных проектов и образовательных программ (за исключением рабочих программ по предметам)		10
	3.1.2. наличие призового места в конкурсе проектов и образовательных программ		5
	3.1.3. наличие изданной печатной продукции (статей), отражающей результаты работы		5
Бухгалтер	1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	1.1. Осуществление делопроизводства в полном объеме и в соответствии с регламентирующими документами	1.1.1. отсутствие письменных замечаний руководителя учреждения по ведению документации	2
	1.2. Своевременная подготовка финансово-экономических документов	1.2.1. 100% соответствие нормам действующего законодательства	4
	1.3. Отсутствие нарушений сроков и	1.3.1. отсутствие нарушения сроков	3

качества подготовки и сдачи отчетности	подготовки и сдачи отчетности	
2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
2.1. Эффективность финансово-экономической деятельности	2.1.1. своевременное проведение расчетов, возникающих в процессе исполнения, в пределах санкционированных расходов бюджетной сметы или плана финансово-хозяйственной деятельности	10
	2.1.2. отсутствие просроченной кредиторской задолженности	10
2.2. Добросовестное исполнение трудовых обязанностей	2.2.1. отсутствие письменных жалоб на качество исполнения трудовых обязанностей и отсутствие дисциплинарных взысканий	8
2.3. Непрерывное профессиональное образование	2.3.1. участие в курсах повышения квалификации (подготовка, переподготовка)	3
3. Выплаты за качество выполняемых работ		
3.1. Контроль за эффективным и целевым расходованием средств	3.1.1. отсутствие письменных замечаний руководителя учреждения и надзорных органов	10
3.2. Составление и своевременное предоставление бухгалтерской, налоговой и статистической отчетности	3.2.1. обеспечение формирования полной и достоверной информации, своевременность предоставления	15
Главный энергетик, инженер по охране труда, техник, инженер	1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	

по отоплению	1.1. Ответственное отношение к выполняемым должностным обязанностям	1.1.1. своевременное выполнение плановых показателей а) при выполнении более 70% б) при выполнении 100%	15 20
	2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	2.1. Дополнительная деятельность, не входящая в основные функции	2.1.1. выполнение погрузочно-разгрузочных работ	20
	2.2. Ведение документации	2.2.1. полнота и соответствие регламентирующим документам	10
	3. Выплаты за качество выполняемых работ		
	3.1. Бесперебойное функционирование всех систем жизнедеятельности учреждения	3.1.1. соответствие учреждения предписаниям надзорных органов	30
Руководитель структурного подразделения (начальник отдела, заведующий филиалом)	1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	1.1. Стабильность коллектива сотрудников	1.1.1. соотношение сотрудников структурного подразделения, с которыми расторгнут трудовой договор, к общему количеству сотрудников структурного подразделения не более 2%	20
	1.2. Умение выстраивать эффективное взаимодействие с организациями и ведомствами для достижения целей учреждения	1.2.1. осуществление целевого и эффективного планирования деятельности учреждения, наличие договоров с социальными партнерами и их реализация	10

2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
2.1. Выполнение плана работы структурного подразделения на уровне установленных показателей	2.1.1. 90% - 100% выполнение плана работы структурного подразделения	20
2.2. Результативность участия в профессиональных конкурсах и мероприятиях сотрудников структурного подразделения	2.2.1. победа в профессиональном конкурсе	20
3. Выплаты за качество выполняемых работ		
3.1. Обеспечение качественной реализации образовательного процесса в структурном подразделении	3.1.1. полнота реализации индивидуальных и иных образовательных программ	10
	3.1.2. положительная динамика в выполнении рекомендаций психолого-медико-педагогической комиссии, психолого-педагогического консилиума, реализации адаптированных образовательных программ	10
Учитель физической культуры, руководитель школьного спортивного клуба (ШСК) или руководитель кружка, группы, секции	1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	
	1.1. Ведение профессиональной документации	1.1.1. отсутствие замечаний к документам в отчетный период
	1.2. Ведение или предоставление ответственному за сайт образовательной организации документации для	1.2.1. отсутствие замечаний и актуальность информации
		5
		5

размещения во вкладке школьного спортивного клуба на официальном сайте образовательной организации в сети Интернет		
2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
2.1. Интеграция в образовательный процесс учащихся с ограниченными возможностями здоровья, детей-сирот, детей, состоящих на учете в органах внутренних дел	2.1.1. Наличие в группе обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, детей-сирот, детей, состоящих на учете в органах внутренних дел	0,5 за каждого обучающегося, но не более 20
2.2. Организация спортивно-массовых мероприятий, конкурсов, проектов и социально значимых мероприятий школьного этапа	2.2.1. Проведение спортивно-массовых мероприятий, конкурсов, проектов и социально значимых мероприятий школьного этапа	0,5 за каждое мероприятие, но не более 20
2.3. Организация деятельности с родителями обучающихся	2.3.1. Проведение мероприятий с родителями (родительские собрания, совместные детско-взрослые мероприятия)	5 за каждое мероприятие, не более 15
3. Выплаты за качество выполняемых работ		
3.1. Достижения обучающихся на конкурсах (Всероссийский смотр-конкурс на лучшую постановку физкультурной работы и развития массового спорта среди школьных спортивных клубов)	3.1.1. муниципальный этап	
	а) участие	3
	б) призер	5
	в) победитель	7
	3.1.2. региональный этап	
а) участие	5	
б) призер	8	

	в) победитель	10
	3.1.3. всероссийский этап	
	а) участие	7
	б) призер	10
	в) победитель	12
3.2. Достижения обучающихся в спортивных мероприятиях (Всероссийские спортивные соревнования школьников «Президентские состязания», Всероссийские спортивные игры школьников «Президентские спортивные игры», «Всероссийские спортивные игры школьных спортивных клубов»)	3.2.1. муниципальный этап	
	а) участие	3
	б) призер	5
	в) победитель	7
	3.2.2. региональный этап	
	а) участие	5
	б) призер	7
	в) победитель	9
	3.2.3. всероссийский этап	
	а) участие	7
	б) призер	9
	в) победитель	11
3.3. Достижения обучающихся в социально значимых акциях, конкурсах, проектах:	3.3.1. муниципальный этап	
	а) участие	3
	б) призер	5
	в) победитель	7
	3.3.2. региональный этап	
	а) участие	5
б) призер	7	

	в) победитель	9
	3.3.3. всероссийский этап	
	а) участие	7
	б) призер	9
	в) победитель	11
3.4. Достижения обучающихся в выполнении норм Всероссийского физкультурно – спортивного комплекса «Готов к труду и обороне (ГТО)»	3.4.1. 20 – 34 % от общего количества обучающихся в образовательной организации, выполнивших нормы ГТО на знаки (золото, серебро, бронза) за один год.	10
	3.4.2. 35 – 50 % от общего количества обучающихся в образовательной организации, выполнивших нормы ГТО на знаки (золото, серебро, бронза) за один год.	15
	3.4.3. Свыше 50 % от общего количества обучающихся в образовательной организации, выполнивших нормы ГТО на знаки (золото, серебро, бронза) за один год.	20
3.5. Руководство командой выступающей очно на спортивно – массовых мероприятиях, социально значимых акциях, конкурсах, проектах	3.5.1. Отсутствие жалоб	10
3.6. Высокий уровень педагогического мастерства при организации спортивно –	3.6.1. Дистанционное участие:	
	3.6.1.1. Муниципальный уровень а) участие	3

массовой, физкультурно – оздоровительной просветительской работы (тиражирование собственного педагогического опыта в конкурсах различных уровней среди педагогов школьных спортивных клубов).	б) призер	5
	в) победитель	7
	3.6.1.2. Региональный уровень:	
	а) участие	5
	б) призер	7
	в) победитель	9
	3.6.1.3. Всероссийский уровень	
	а) участие	7
	б) призер	9
	в) победитель	11
	3.6.3. Очное участие:	
	3.6.3.1. Муниципальный уровень	
	а) участие	3
	б) призер	5
	в) победитель	7
3.6.3.2. Региональный уровень		
а) участие	5	
б) призер	7	
в) победитель	9	
3.6.3.3. Всероссийский уровень		
а) участие	7	
б) призер	9	
в) победитель	11	
Ассистент (помощник)	1. Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	

	1.1. Оказание технической помощи детям-инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья для осуществления возможности вести независимый образ жизни и активно участвовать во всех аспектах жизнедеятельности	1.1.1. Отсутствие замечаний	20
	1.2. Соблюдение служебной этики, умение выстраивать эффективные взаимодействия для достижения целей с обучающимися и сотрудниками	1.2.1. Самостоятельное решение возникающих конфликтов	5
2. Выплата за качество выполняемых работ			
	2.1. Достижение высоких результатов в работе, интенсивность	2.1.1. Соблюдение инструкций по охране жизни и здоровья обучающихся	10
3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	3.1. Активное участие и помощь педагогам в организации образовательного процесса	3.1.1. Качественное выполнение работ, требующих повышенной ответственности	10
	3.2. Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	3.2.1. Отсутствие травм, несчастных случаев, обучающихся	10
Контрактный управляющий	1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	1.1. Составление, проверка муниципальных контрактов, договоров	1.1.1. без замечаний	8
	1.2. Образцовое	1.2.1. без замечаний	15

состояние документооборота		
2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
2.1. разработка документов в соответствии с уставной деятельностью учреждения	2.1.1. наличие локальных нормативных актов учреждения	10
2.2. непрерывное профессиональное образование	2.2.1. участие в курсах повышения квалификации (подготовка, переподготовка)	3
2.3. оперативность выполняемой работы	2.3.1. оформление документов в срок	15
2.4. дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности	2.4.1. выполнение в полном объеме, в установленный срок, без замечаний	6
3. выплаты за качество выполняемых работ		
3.1. обработка и предоставление информации	3.1.1. отсутствие письменных замечаний руководителя по ведению документации	10

<*> Исходя из 100-балльной системы.

Дополнительное образование в учреждении

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия	Предельное количество баллов <*>
Педагог дополнительного образования, педагог-организатор, тьютор	1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	1.1. Руководство объединениями педагогов	1.1.1. руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями, кафедрами)	10
	1.2. Сохранность количества потребителей муниципальных услуг дополнительного образования	1.2.1. Отсутствие отчисленных учащихся за отчётный период	5
	1.3. Востребованность дополнительной общеобразовательной программы	1.3.1. Реализация дополнительной общеобразовательной программы через систему муниципального социального заказа, ежемесячно	10
	1.4. Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий (АИС Навигатор ДО»	1.4.1. отсутствие замечаний по ведению баз автоматизированного сбора информации	10
	2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	2.1. Достижения воспитанников, обучающихся	2.1.1. организация участия обучающихся в интеллектуальных, спортивных,	10

	творческих олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, сменах	
	2.1.2. наличие призеров и победителей среди обучающихся, принимающих участие в интеллектуальных, спортивных, творческих мероприятиях различного уровня	20
2.2. Организация деятельности детских объединений, организаций	2.2.1. создание и реализация социальных проектов, программ	10
2.3. Организация деятельности с родителями (законными представителями) обучающихся	2.3.1. Проведение мероприятий с родителями (законными представителями) (совместные детско-взрослые мероприятия)	10
3. Выплаты за качество выполняемых работ		
3.1. Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	3.1.1. участие в конкурсах профессионального мастерства, презентация результатов работы в форме статьи, публикаций, выступлений на профессиональных форумах, конференциях, семинарах	10
	3.1.2. внедрение новых технологий форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов, концертов, выступлений	10
	3.1.3. проведение мероприятий согласно	10

		календарному плану воспитательной работы	
	3.2. Методическое обеспечение дополнительной образовательной программы (по каждой программе	3.2.1. Изготовление инструктивно- методических материалов, дидактических материалов, учебно- наглядных пособий	10

<*> Исходя из 100-балльной системы.

Размер персональных выплат работникам

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы <1>
1	за опыт работы при наличии звания, ученой степени <2>	
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный" <3>	5000 рублей
	при наличии ученой степени доктора наук культурологии, искусствоведения <3>	3500 рублей
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <3>	1750 рублей
	при наличии ученой степени кандидата наук культурологии, искусствоведения <3>	1750 рублей
2	молодым специалистам (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 или муниципальными образовательными учреждениями, организациями, осуществляющими обучения либо продолжающим работу в образовательном учреждении). Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения	1750 рублей
3	водителям автомобилей, осуществляющим перевозку обучающихся на автобусах <4>	3848 рублей
4	ежемесячное денежное вознаграждение советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями краевых государственных профессиональных образовательных организаций (но не более одной выплаты ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику краевой государственной профессиональной образовательной организации при осуществлении трудовых функций советника директора в двух и более образовательных организациях) <5>	5000 рублей
5	за работу в сельской местности	12%
6	за наличие квалификационной категории:	
	высшей квалификационной категории	2500 рублей
	первой квалификационной категории	1500 рублей

 <1> Начисляются пропорционально нагрузке.

<2> 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).

<3> Производится при условии соответствия почетного звания, ученой степени профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

<4> Выплата водителям автомобилей, осуществляющим перевозку обучающихся на автобусах, устанавливается в том числе водителям автомобилей, работающим на нескольких видах автотранспортных средств, в случае если работа на автобусах занимает более 50% рабочего времени в календарном году.

<5> Выплата ежемесячного денежного вознаграждения советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями краевых государственных профессиональных образовательных организаций осуществляется с применением районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в иных местностях с особыми климатическими условиями (далее - районный коэффициент и процентная надбавка):

а) за счет межбюджетных трансфертов, передаваемых краевому бюджету из федерального бюджета на обеспечение выплаты ежемесячного денежного вознаграждения советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями;

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

При осуществлении трудовых функций советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями краевых государственных профессиональных образовательных организаций в двух и более образовательных организациях выплата осуществляется по основному месту работы из расчета 5 тысяч рублей за 0,5 ставки.

**УСЛОВИЯ,
РАЗМЕР И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА
РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, НАХОДЯЩИХСЯ
В ВЕДЕНИИ ОРГАНА МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ В ОБЛАСТИ ОБРАЗОВАНИЯ, ВЫПЛАТ
ПО ИТОГАМ РАБОТЫ**

Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия	Предельное количество баллов
Участие в организации мероприятий	региональный уровень	10
	уровень учреждения	5
Участие в инновационной деятельности	реализован этап проекта	10
	реализован проект, внедрены результаты инновационной деятельности	20
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	внедрены современные формы работы и нестандартные методы организации труда	20
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения	задание выполнено в срок в полном объеме	15
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	наличие динамики в результатах	20
Результативность обучающихся, воспитанников в конкурсах, мероприятиях	наличие призового места на:	
	региональном уровне	20
	муниципальном уровне	10
	уровне учреждения	5