

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБОУ «ООШ №5»

Лука
(личная подпись) Лукашкова М. А.
«инициалы, фамилия»
« 27 » марта 2024г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ «ООШ №5»

Иванова Н. С.
(личная подпись) «инициалы, фамилия»
« 27 » марта 2024г.



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

МБОУ «ООШ «5»

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Примерное положение (далее - Положение) регулирует порядок, условия оплаты труда работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения «Основная общеобразовательная школа №5 города Лесосибирска», координацию деятельности которого осуществляет управление образования администрации города (далее - учреждения). Положение разработано в соответствии с Решением городского Совета депутатов от 18.08.2010 № 51 «О новых системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений», Постановлением администрации города от 16.12.2016 №1146 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений города Лесосибирска», Постановлением администрации города от 22.08.2011 № 1025 «Об утверждении видов, условий, размера и порядка установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений».

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 действующих коллективных договоров (их изменений), локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда.

Система оплаты труда работников МБОУ «ООШ №5» устанавливается в учреждении коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Красноярского края, содержащими нормы трудового права, правовыми актами города Лесосибирска, а также настоящим Положением.

Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

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. Для работников учреждения, с которыми для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, заключаются срочные трудовые договоры, и оплата труда по которым

полностью осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, система оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Положением в пределах указанных средств.

1.6. Размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников учреждения, 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) муниципального учреждения.

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

2.3. 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 4576,0 рубле.

Для должности «советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере

9505,0 руб.

2.4. Минимальные размеры окладов специалистов и служащих общепромышленных 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 8367,0 рубля.

2.6. Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности "библиотекарь" устанавливается в размере 5431,0 рублей.

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	3481,0
2-й квалификационный уровень	3649,0
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"	
1-й квалификационный уровень	4053,0
2-й квалификационный уровень	4943,0
3-й квалификационный уровень	5431,0
4-й квалификационный уровень	6542,0

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_{\min} – 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 орга-

на 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.

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

где:

Q - общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

$Q_{зар}$ - 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:

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

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;

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

$$U_{ср} = \frac{\sum_{i=1}^{k1} U_i}{k1},$$

где:

$k1$ - число классов в учреждении.

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

При $U < U$ повышающий коэффициент за увеличение численности учащихся i ср. в классе к 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 (должностном окладу), ставке заработной платы
	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
	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
	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
	За ненормированный рабочий день	15% <*>

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

<*> 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.

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 3 к настоящему Положению.

4.15. При выплатах по итогам работы учитывается:

- 1) объем освоения выделенных бюджетных средств;
- 2) объем ввода законченных ремонтных 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_i – 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:

$Q_{\text{стим.}}$

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:

$Q_{\text{зп}}$ - 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;

$Q_{\text{гар}}$ - 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);

$Q_{\text{отп}}$ - 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.

4.17. Специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда руководителя учреждения, его заместителя 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 неполностью 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/работникам учреждения увеличивается на размер, рассчитываемый по формуле:

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

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 исходя 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:

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

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.

Количество должностных окладов руководителю учреждения и его заместителю, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера определены в приложении № 6 к настоящему Положению.

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 с юбилейными датами, начиная с 50 лет; 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

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

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

ДО_i - 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 заработ-

ной 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.

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 6 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	Опыт работы в занимаемой должности <*>: от 1 года до 5 лет	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <**>	15%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <**>	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <**>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <*>	20%
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 деятель-

ности (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 результативности и качества труда	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке
	наименование	индикатор	
1	2	3	4
Степень освоения выделенных бюджетных средств	процент освоения выделенных бюджетных средств	90%	25%
		95%	50%
Проведение ремонтных работ	текущий ремонт капитальный ремонт	выполнен в срок,	25%
		качественно, в полном объеме	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	наличие важных работ, ме-	международные	100%
		федеральные	90%

работ, мероприятий	роприятий	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, установленном 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	

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Доход, полученный учреждением от приносящей доход деятельности	доля доходов учреждения от приносящей доход деятельности в отчетном квартале к объему средств, предусмотренному на выполнение муниципального задания	от 1% до 15,9%	0,5
		от 16% до 25,9%	1,0
		от 26% до 30,9%	1,5
		от 31% и выше	2,0

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 работников гимназии	Условия		Предельное число баллов	Период, на который устанавливается выплата	
		наименование	индикатор			
1	2	3	4	5	6	
Педагогические работники: учитель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач					
	Организация проектной и исследовательской деятельности обучающихся (т.ч. в рамках внеурочной деятельности по ФГОС)	участие обучающихся в конференциях разного уровня	представление результатов на			на месяц
			1. <u>конференциях разного уровня</u> , в т.ч. международный и федеральный уровень		4	
			краевой уровень		3	
			муниципальный уровень		2	
			уровень образовательного учреждения		1	
			2. <u>в конкурсах</u>			
			международный и федеральный уровень		4	
краевой уровень				3		
муниципальный уровень		2				
уровень образовательного учреждения		1				

			<u>1. наличие победителей и призеров, в т.ч.</u> международный и федеральный уровень краевой уровень муниципальный уровень ОУ	15 10 5 3 2	на месяц
			<u>2. в конкурсах</u> Федеральный уровень краевой уровень муниципальный уровень Образовательное учреждение	 10 5 3 2	
		В дистанционных олимпиадах (сертификат)	Международные Олимпиады	6-10 уч. - 2 11 уч. и выше – 3 +1 победитель	На месяц
			Всероссийские олимпиады	6-10уч.- 1 11 уч. и выше – 2 +1 победитель	На месяц
	Взаимодействие с высшими учебными заведениями	Участие школьников в олимпиадах и других конкурсных мероприятиях, организованными высшими учебными заведениями	Участие Призовое место	3 10	На месяц

		Участие школьников на научно – практических конференциях, организованных высшими учебными заведениями	Призовое место участие	10 3	На месяц
Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса		руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями)	обеспечение работы в соответствии с планом	5	На месяц
		участие в работе аттестационной комиссии, экспертной комиссии, психолого- медико-педагогическом консилиуме ОУ, наставническая работа	разовое участие	2	на месяц
Создание творческой образовательной среды для работы с одаренными школьниками	Руководство организацией программ и проектов, исследований	Руководство объединениями учащихся, творческими группами учащихся, научными обществами учащихся, учебно-исследовательскими лабораториями	Руководство объединениями учащихся, творческими группами учащихся, научными обществами учащихся, учебно-исследовательскими лабораториями	10 за единицу	на квартал
		Реализация утвержденной программы работы с одаренными детьми, по определению Управляющего совета (иного органа управления учреждением)	Реализация утвержденной программы работы с одаренными детьми, по определению Управляющего совета (иного органа управления учреждением)	5 за единицу	на квартал
Сопровождение одаренных детей в образовательном процессе	Разработка индивидуальной программы достижений ребенка	Контроль реализации программы, положительная динамика результативности ребенка	10 (за одного учащегося)	на квартал	
Подготовка и проведение школьного уровня «Всероссийской олимпиады школьников»	Проведение и проверка олимпиадных работ	Проведение и качественная проверка олимпиадных работ: 1-10 чел- 1б. 10 -20 -2 б., свыше 20чел.- 3 б		на месяц	
Дополнительно возложенные обязанности	Выполнение обязанностей, не входящих в круг должност-	Качественное исполнение дополнительно возложенных обязанностей, не входящих	До 20	На месяц	

		ных	в круг должностных.		
	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы) в.т. мониторинговые исследования разной направленности, в т.ч. ФГОС)	полнота и соответствие нормативным документам	100% (на основании аналитической справки заместителя руководителя по проверке документации)	3	на месяц
	Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий	Ведение баз автоматизированного сбора информации	Постоянное ведение баз автоматизированного сбора информации (электронный журнал, электронный дневник, база данных) устанавливается при отсутствии замечаний	1 кл. рук.	на месяц
	Работа с семьями обучающихся	Проведение мероприятий для родителей, семей обучающихся (для классных руководителей)	- Праздничные линейки - Последний звонок - День Матери - Новогодние праздники - Ярмарки - Шествия - Поход и др.	2	на месяц
		За специально организованную результативную работу по профилактике правонарушений (для классных руководителей)	Позитивная динамика снижения числа учащихся, состоящих на учете в органах внутренних дел, комиссии по делам несовершеннолетних и защите прав, наркологическом диспансере	2	По итогам года
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
	Стабильность и рост качества обучения, положительная				
		участие школьников в меро-	% участвующих от общего числа обу-	20	

динамика по индивидуальному прогрессу обучающихся	приятиях различного уровня	чающихся (не менее 5 %)		
	качество успеваемости (по результатам четверти, учебного года, ОГЭ, ВПР 4 класс)	Четверть свыше 50 % ОГЭ, ВПР: Учитывается количество сдававших и результат	5 До 10	на месяц
Достижения обучающихся	Участие учащихся в различных уровнях «Всероссийской олимпиады школьников»	Наличие призеров и победителей школьного уровня олимпиады	2 (за одного победителя и 1 за призера)	на месяц
		Наличие призеров и победителей муниципального уровня олимпиады	5 (за одного победителя или призера)	на месяц
		Наличие призеров и победителей краевого уровня олимпиады	15 (за одного победителя или призера)	на месяц
		Наличие призеров и победителей всероссийского уровня олимпиады	30 (за одного победителя или призера)	на месяц
Участие в разработке и реализации проектов,	разработка и реализация проектов и программ	призовое место в конкурсе проектов и программ	5	на месяц
		презентация результатов работы в форме выступления на форумах педагогов (педчтения, конференции, конкурсы, фестивали)	за единицу ОУ 3 Город 5 Край 10 РФ 10	На месяц
программ, связанных с образовательной деятельностью.				

	Участие в разработке и реализации проектов, программ, содержания деятельности связанных с работой с одаренными детьми	Разработка и реализация проектов и программ, содержания деятельности	Призовое место в конкурсе проектов и программ: муниципальный уровень краевой уровень федеральный уровень	5 10 20	на месяц
			Опубликованная статья, (иная принятая форма представления) на педагогических форумах, в том числе, в сети Интернет 3 б, публикация в сборниках	Интернет 1 публикация 5	на месяц
			Участие в муниципальных и краевых мероприятиях для одаренных детей	До 5 (за одно мероприятие)	на месяц
Выплаты за качество выполняемых работ					
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Освоение инновационных технологий и их применение в практике работы с детьми	Проведений открытых уроков в соответствии с требованиями ФГОС	5	месяц
	Выстраивание образовательного процесса в соответствии с программой надпредметного содержания	проведение предметных недель, внеклассной работы по предмету, экскурсий	Отчет о проведенных мероприятиях, проектах (включая фотографии, отзывы учащихся и другие материалы). При долгосрочных проектах отчет по промежуточным результатам	В декада 5 в зависимости от участия Экскурсия 2	На месяц
		разработка и осуществление социальных проектов		5	на месяц
	Создание коррекционно-развивающей образовательной среды для работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья	Разработка и реализация индивидуальной программы обучения детей с ограниченными возможностями здоровья Сопровождение детей с ОВЗ Включенность в общешкольные и внешкольные меропри-	Реализация и разработка образовательных программ интегрированных детей	5	на месяц
			Выполнение рекомендаций психолого-медико-педагогического консилиума в организации образовательного процесса	5	

		ятия детей возможностями здоровья	Количество детей с ОВЗ, включенных в общешкольные мероприятия	5 за каждого	
Педагогические работники: педагог- психолог, социальный пе- дагог, логопед, дефектолог	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Сопровождение обучающихся в образовательном процессе	руководство медико - психолого- педагогическим консилиумом (МППК)	работа МППК в соответствии с планом	20	на месяц
		проведение мероприятий для родителей обучающихся	проведение одного мероприятия	10 за одно ме- роприятие	на месяц
		Наличие у одаренного ребен- ка индивидуальной програм- мы достижений	Отслеживание движения учащегося в со- ответствии с программой, положительная динамика результативности	2 (за одного учащегося)	на месяц
			Наличие рекомендаций, регулярное кон- сультирование педагогов по работе с одаренными детьми	10 (за более чем одного педагога)	на месяц
		Психолого-педагогическое сопровождение предпро- фильной подготовки и про- фильного обучения	Отчет о проведенных мероприятиях	10 за одно ме- роприятие	на месяц
	Ведение профессиональной документации	полнота и соответствие нор- мативным документам	100% (на основании аналитической справки заместителя руководителя по проверке документации)	До 5	на месяц
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Эффективность методов и способов работы по педаго- гическому сопровождению	участие в разработке и реали- зации проектов, программ, связанных с образовательной	за участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с обра- зовательной деятельностью	30	на месяц	

	обучающихся	деятельностью	призовое место в конкурсе проектов и программ, получение гранта	20	на месяц
			презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов	10	на месяц
		Участие в рабочих группах, подтвержденное приказом, по разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью одаренных учащихся	Опубликованная статья, (иная принятая форма представления) на форумах специалистов, в том числе, в сети Интернет	10 победа 5 участие	
		адаптация вновь поступивших обучающихся, благоприятный психологический климат	уменьшение числа конфликтных ситуаций среди обучающихся, анкетирование классных руководителей, родителей и учащихся	30	на квартал
	Выплаты за качество выполняемых работ				
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения обучающихся	Организация работы службы психолого-педагогического сопровождения обучающихся	Отрицательная динамика возникновения конфликтов в течение учебного года Анкетирование классных руководителей, родителей и учащихся.	30	на квартал
		Проведение курсов и тренингов для одаренных детей и их педагогов	Одно еженедельно проводимое занятие	10 (за одно еженедельное занятие)	на месяц
Педагогические работники: педагог дополнительного образования, педагог-организатор, руководитель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Руководство проектными и творческими группами, методическими объединениями, кафедрами	руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями)	обеспечение работы в соответствии с планом	20	на квартал

физического воспитания, руководитель ШСК, преподаватель-организатор ОБЖ, методист, инструктор по физическому воспитанию и др.	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100%	5	на месяц
	Создание творческой образовательной среды для работы с одаренными школьниками	Руководство реализацией программ и проектов, исследований	Руководство объединениями учащихся, творческими группами учащихся, научными обществами учащихся, учебно-исследовательскими лабораториями	10 за единицу	на квартал
			Реализация утвержденной программы работы с одаренными детьми, по определению Управляющего совета (иного органа управления учреждением)	5 за единицу	на квартал
	Сопровождение одаренных детей в образовательном процессе	Разработка индивидуальной программы достижений ребенка	Контроль реализации программы, положительная динамика результативности ребенка	10 (за одного учащегося)	на квартал
	Работа с семьями обучающихся	За специально организованную результативную работу по профилактике правонарушений	Позитивная динамика снижения числа учащихся, состоящих на учете в органах внутренних дел, комиссии по делам несовершеннолетних и защите прав, наркологическом диспансере	40	на год
	Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями)	обеспечение работы в соответствии с планом	20	на квартал
		Участие в работе курсов, семинаров, совещаний, конференций, экспертных, аттеста-	постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации	10	на квартал

		ционных комиссий различного уровня, сборов по основам военной службы.	разовое участие	2	на квартал
Сохранность контингента обучающихся.	Наполняемость групп не ниже 90%		Проверка наполняемости ГПД. наполняемость	20	на квартал
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
Достижения воспитанников	участие в соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах различного уровня	% участвующих от общего числа обучающихся (не менее 5 %)	ОУ 3 / группа 6 Город 5 /10 Край 10 /20 РФ 10/20	на месяц	
			Официально зарегистрированные достижения (в зависимости от значимости мероприятия)	20	на месяц
Участие курируемых учащихся в краевых, всероссийских, международных соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах	участие в мероприятии краевого перечня	Документально подтвержденное участие	10 за одно мероприятие	на месяц	
	ведение портфолио учащихся	Наличие портфолио	3 за одного учащегося	на месяц	
Участие в разработке и реализации проектов, программ, содержания деятельности связанных с работой с одаренными детьми	Разработка и реализация проектов и программ, содержания деятельности	Призовое место в конкурсе проектов и программ: муниципальный уровень краевой уровень федеральный уровень	5 10 20	на месяц	

			Опубликованная статья, (иная принятая форма представления) на педагогических форумах, в том числе, в сети Интернет	10 (за единицу)	на месяц
			Участие в муниципальных и краевых мероприятиях для одаренных детей	5 (за одно мероприятие)	на месяц
	Организация деятельности детских объединений, организаций, школьных спортивных клубов	постоянный состав, создание и реализация социальных проектов, программ	Отчет о проведенных мероприятиях, проектах (включая фотографии, отзывы учащихся и другие материалы). При долгосрочных проектах отчет по промежуточным результатам	5	в месяц
	Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	Отсутствие несчастных случаев и случаев травматизма, конфликтов	0	20	на квартал
Выплаты за качество выполняемых работ					
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Освоение инновационных технологий и их применение в практике работы с детьми	Использование при проведении занятий интерактивной доски, компьютерных программ, современного лабораторного оборудования, инновационных УМК, по определению Управляющего совета (иного органа управления учреждением)	10 (за хотя бы одну единицу)	на квартал
		Выстраивание образовательного процесса с учетом запросов одаренных детей	Участие учащихся в краевых круглогодичных интенсивных школах интеллектуального роста	5 (за одного учащегося)	на квартал
Заведующий библиотекой, библиотекарь	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Создание системы работы по повышению мотивации обучающихся к чтению	Количество обучающихся и работников учреждения, пользующихся фондом библиотеки	более 80%	30	на квартал
	Совершенствование информационно-библиотечной системы учреждения	Создание программы развития информационно-библиографического про-	Наличие программы развития	20	на квартал

		странства учреждения			
Работа с обучающимися, родителями	Проведение внеклассных мероприятий	Проведение одного мероприятия	2	на месяц	
Ведение профессиональной документации	полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации	100%	5	на месяц	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
Сохранность библиотечного фонда ОУ	количество списываемой литературы библиотечного фонда	менее 20% фонда	30	на год	
Осуществление текущего информирования коллектива педагогов и обучающихся	проведение уроков информационной культуры	1 раз в четверть	1 урок 1	на месяц	
	проведение дней информирования	1 раз в четверть	1 урок 1	на месяц	
Подготовка, участие, победы во внутришкольных, городских, краевых мероприятиях	Участие в внутришкольных, городских, краевых, федеральных конкурсах, проектах, конференциях	Подготовка детей к одному мероприятию. Списки участников.	5	на месяц	
	Призовое место в гимназических, городских, краевых, федеральных конкурсах, проектах, конференциях	Списки победителей, грамоты лауреатов, призеров	10	на месяц	
Выплаты за качество выполняемых работ					
Высокий уровень профессионального мастерства	использование проектных, исследовательских, ИКТ и других развивающих технологий в образовательном процессе	Обобщение и представление опыта, открытые мероприятия, публикации.	10	на месяц	

		Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	Разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ	10	на месяц
		систематическая работа по повышению педагогического мастерства (курсы повышения квалификации, семинары, самообразование), использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов	20	
Руководитель структурного подразделения (начальник отдела, начальник лагеря)	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Стабильность коллектива сотрудников	соотношение уволившихся к численности сотрудников структурного подразделения	от 0% до 2%	30	на месяц
			до 5%	10	на месяц
		доля молодых специалистов от общего числа сотрудников отдела	от 20 до 40%	10	на месяц
			свыше 40%	50	на месяц
	Продвижение достижений и возможностей структурного подразделения	количество публикаций, презентаций и т.д. в квартал	до 2 шт.	10	на месяц
			более 2 шт.	20	на месяц

		увеличение спроса на услуги структурного подразделения и учреждения	увеличение количества участников на 10%	10	на месяц
			на 50%	50	на месяц
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
	Выполнение плана работы структурного подразделения на уровне установленных показателей	процент выполнения запланированных работ	100%	50	на месяц
			80%	30	на месяц
	Результативность собственного участия в профессиональных конкурсах и мероприятиях	степень участия	призер	40	на месяц
			участник	20	на месяц
Выплаты за качество выполняемых работ					
	Привлечение дополнительных ресурсов для повышения качества осуществляемой деятельности	наличие дополнительного ресурса	за каждый привлеченный ресурс	35	на месяц
Административно-вспомогательный персонал: юристконсульт, программист, делопроизводи-	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных техно-	Ведение баз автоматизированного сбора информации	Отсутствие замечаний по ведению баз автоматизированного сбора информации	50 (за одну базу)	на квартал

<p>тель, экономист, секретарь, секретарь-машинистка, бухгалтер, специалист по кадрам, техник, делопроизводитель, лаборант, инженер, инженер по ТБ, диспетчер образовательного учреждения, заведующий хозяйством и др.</p>	логий (КИАСУО)				
	Ведение документации учреждения	Полнота и соответствие нормативным и регламентирующим работу актам	отсутствие замечаний администрации учреждения, контролирующих или надзирающих органов	30	на квартал
	Своевременная подготовка локальных нормативных актов учреждения, финансово-экономических документов	Полнота и соответствие нормативным и регламентирующим работу актам,	100% соответствие нормам действующего законодательства	30	на квартал
	Оформление документов для участия в краевых и федеральных программах, проектах, конкурсах	Соответствие заданным нормам	100%	30	На месяц
	Обработка и предоставление дополнительной информации	Наличие замечаний	0	10	на месяц
	Своевременное обеспечение образовательного процесса информационно-методическими материалами, учебно-методическими пособиями	Постоянный мониторинг информационно-методических материалов и обеспечение ими согласно образовательным программам	Отсутствие замечаний	10	на месяц
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности	Обеспечение учебных кабинетов, бытовых, хозяйственных и других помещений оборудованием и инвентарем, отвечающим требованиям правил и норм безопасности жизнедеятельности, стандартам безопасности труда	100%	10	На месяц
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				

Осуществление юридических консультаций для учащихся и работников учреждения	Наличие конфликтов в учреждении	0	30	на месяц
Техническое и программное обеспечение и использование в работе учреждения	функционирование локальной сети, электронной почты учреждения, использование программного обеспечения	Стабильно	30	на месяц
Оперативность	выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества	Постоянно	30	на квартал
	Своевременное обеспечение сезонной подготовки обслуживаемого здания, сооружений, оборудования и механизмов	Выполнение работ ранее установленного срока без снижения качества	30	на квартал
Осуществление дополнительных работ	Наличие дополнительных работ	Своевременно, качественно	20	на месяц
Подготовка и обслуживание работы семинаров, совещаний и конференций	Качественная организация работы и обслуживание на высшем уровне	Отсутствие замечаний	10	на месяц
Выплаты за качество выполняемых работ				
Создание и соблюдение в учреждении единых требований к оформлению документов, системы документооборота	Наличие регламентов по созданию внутренних документов	соблюдение регламентов	30	на квартал
Установка новых информационных программ. Создание отчетности в электронном варианте.	Постоянный мониторинг и совершенствование информационного программного обеспечения	Стабильная работа программного обеспечения	20	на квартал

	Инициатива и творческий подход к работе	Предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов	1 предложение	10	на месяц
		Участие в реализации образовательных проектов	1 проект	50	на месяц
		Участие в мероприятиях разного уровня, в том числе обмен опытом	1 мероприятие	10	на месяц
Младший обслуживающий персонал: водитель, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, дворник, гардеробщик, сторож, уборщик служебных помещений и др.	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил по охране труда, правил техники безопасности, правил дорожного движения, пожарной безопасности	Наличие замечаний администрации учреждения, предписаний контролирующих или надзирающих органов, аварий	0	50	на квартал
	Обеспечение сохранности имущества и его учет	Наличие замечаний по утрате и порче имущества	0	10	на квартал
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении погрузочно-разгрузочные работы	постоянно	50	на квартал
	Участие в мероприятиях учреждения	Участие в подготовке мероприятий	постоянно	30	на месяц

	Инициатива и творческий подход к организации	Наличие предложений администрации заведения по рациональному использованию имущества и материалов	1 предложение	10	на месяц
Выплаты за качество выполняемых работ					
	Ресурсосбережение при выполнении работ	Осуществление рационального расходования материалов	Экономия материальных средств	20	на квартал
		Осуществление рационального расходования электроэнергии	Отсутствие превышения лимитов	20	на квартал
	Высокий уровень подготовки учреждения к новому учебному году	наличие замечаний со стороны комиссии по приемке	0	20	на год
	Благоустройство территории учреждения	Зеленая зона, ландшафтный дизайн	наличие	30	на год
Педагогические работники: воспитатель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с воспитанниками повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в отношении них, законных представителях, не исполня-	отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками	отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками	20	на месяц

	ющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на воспитанников				
	Отсутствие правонарушений, совершенных воспитанниками	отсутствие воспитанников, состоящих на учете в органах внутренних дел, комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав	отсутствие воспитанников, состоящих на учете в органах внутренних дел, комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав	20	на месяц
	Привитие норм и правил совместного проживания воспитанников (поведения и общения)	отсутствие случаев нарушения дисциплины	0	20	на месяц
	Сохранность контингента обучающихся	Наполняемость групп не ниже 50%	Проверка наполняемости ГПД. наполняемость от 95% до 100% от 75% до 94%; от 50% до 74%	20 10 5	на месяц
	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	полнота и соответствие нормативным документам	100%. Аналитическая справка заместителя директора по УВР по проверке документации	10	на месяц
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
	Достижения воспитанников	Участие обучающихся в различных конкурсах, соревнованиях, конференциях	Участие обучающихся (% участвующих от числа обучающихся) от 95% до 100% от 75% до 94%; от 50% до 74%	20 10 5	на месяц
			Официально зарегистрированные достижения (в зависимости от значимости мероприятия)	20	на месяц

	Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	Отсутствие несчастных случаев и случаев травматизма, конфликтов	0	20	на квартал
	Выплаты за качество выполняемых работ				
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса обучающихся	Выстраивание воспитательного процесса в соответствии с программой воспитания коллектива воспитанников	Наличие программы воспитания	30	на квартал
		Участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов	20	на квартал
Младший воспитатель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с воспитанниками, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в отношении них, законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказы-	отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками	отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками	30	на месяц

	вающих отрицательное влияние на воспитанников				
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
	Осуществление дополнительных работ	участие в проведении ремонтных работ в учреждении	постоянно	30	на месяц
Выплаты за качество выполняемых работ					
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм	отсутствие замечаний Роспотребнадзора	0	30	на месяц

Приложение 2

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%
1.3.	свыше 10 лет	25%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	35%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	40%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный». <***>	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <***>	40%
2	за сложность, напряженность и особый режим работы:	
2.1.	проверка письменных работ (пропорционально нагрузке):	
	учителям истории, биологии и географии	5%
	учителям физики, химии, иностранного языка	10%
	учителям математики	20%

	учителям русского языка, литературы	25%
	учителям начальных классов	20%
2.2.	за классное руководство, кураторство<****>	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 муниципальных бюджетных образовательных учреждений, осуществляющим классное руководство в классе, классе-комплекте <*****>	
5.1.	в одном классе, классе-комплекте либо учебной группе	5000 рублей

5.2.	в двух и более классах, классах-комплектах либо учебных группах	10000 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).

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 счет межбюджетных трансфертов, передаваемых краевому бюджету из федерального бюджета на обеспечение выплат ежемесячного денеж-

ного вознаграждения за классное руководство 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.

**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 ремонтом 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	х	50
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения	задание выполнено	в срок, в полном объеме	50
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	оценка результатов работы	наличие динамики в результатах	50
Участие в инновационной деятельности	наличие реализуемых проектов	участие	50
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	наличие важных работ, мероприятий	участие	50

Приложение 4

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

Приложение 5

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 выплаты 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 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%	

			международном	35%
		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.

Приложение 6

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

№ п/п	Учреждения	Предельное количество должностных окладов	Предельное количество должностных окладов
-------	------------	---	---

		руководителя учреждения, в год	заместителя ру- ководителя учреждения, в год
1	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Основная общеобразовательная школа №5 города Лесосибирска»	11,0	10,0