

муниципальное автономное общеобразовательное учреждение  
«Средняя школа № 65 имени воина-интернационалиста Городного О.М.»

660046, Россия, Красноярский край, город Красноярск, ул. Аральская, д.5  
тел.: (391) 266-65-66 E-mail: sch65@mailkrsk.ru  
ОКПО 52291047 ОГРН 1022402063320  
ИНН/КПП 2462022362\246201001

**От работников:**  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МАОУ СПШ № 65  
Т.А. Волгина  
«30» июня 2023



**От работодателя:**  
Директор  
МАОУ СПШ № 65  
О.В. Колпакова  
«30» июня 2023



**Дополнительное соглашение  
к коллективному договору  
муниципального автономного общеобразовательного  
учреждения «Средняя школа № 65  
имени воина-интернационалиста Городного О.М.»**

(регистрационный № 4819 от «24» июня 2021 г.)

*Самсонова*  
*А*

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение «Средняя школа № 65 имени воина-интернационалиста Городного О.М.» в лице директора О.В. Колпаковой, действующего на основании Устава, именуемый в дальнейшем «Работодатель» с одной стороны, и первичная профсоюзная организация в лице председателя Т.А. Волгиной, действующего на основании Устава профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, являющаяся представителем «Работников» с другой стороны, на основании п. 1.11 Коллективного договора от «24»июня 2021 г. № 4819, пришли к соглашению внести следующие изменения:

1.Изложить Положение об оплате труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 65 имени воина-интернационалиста Городного О.М. (Приложение № 2 к коллективному договору) в новой редакции (прилагается).

СОГЛАСОВАНО

Заместитель руководителя  
главного управления образования  
администрации г. Красноярска

Авулова Т.В.  
«30» июня 2023

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МАОУ СШ № 65

Т.А. Волгина  
«30» июня 2023

УТВЕРЖДАЮ

Директор  
МАОУ СШ № 65

О.В. Колпакова  
«30» июня 2023

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников**  
**муниципального автономного**  
**общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 65**  
**имени воина-интернационалиста Гордного О.М.»**

**I. Общие положения.**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения (далее – Положение) разработано в соответствии с постановлением администрации города Красноярска от 19.01.2010 г. № 1 «Об оплате труда работникам муниципальных учреждений города Красноярска» и регулирует порядок и условия оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения (далее – Учреждение).

1.2. Зарботная плата в соответствии с системами оплаты труда устанавливается работнику на основании трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) при наличии действующего коллективного договора (его изменений), локальных нормативных актов, устанавливающих новые системы оплаты труда.

1.3. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором, соглашением, 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 Красноярска, а также настоящим Положением.

1.4. Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются Учреждением с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

1.5. Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования, а также размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы всех категорий работников.

1.6. Система оплаты труда работников Учреждения включает в себя следующие элементы оплаты труда:

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

1.7. Заработная плата работников Учреждения увеличивается (индексируется) с учетом уровня потребительских цен на товары и услуги. Размеры и сроки индексации устанавливаются решением Красноярского городского Совета депутатов о бюджете города.

1.8. Для работников Учреждения, оплата труда которых полностью осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, и с которыми для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, заключаются срочные трудовые договоры, система оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Положением в пределах указанных средств.

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

1.10. 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, установленных 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	
-	3 849
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	

1		2
1-й квалификационный уровень		4 053*
2-й квалификационный уровень		4 498
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6 649
	при наличии высшего профессионального образования	7 569
2-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6 959
	при наличии высшего профессионального образования	7 926
3-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	7 623
	при наличии высшего профессионального образования	8 683
4-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	8 341
	при наличии высшего профессионального образования	9 505

Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности «советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в общеобразовательных организациях» при наличии: среднего профессионального образования устанавливается в размере 8 341 рублей; высшего профессионального образования устанавливается в размере 9 505 рублей».

2.4. Минимальные размеры окладов специалистов и служащих общеотраслевых 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 «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
1-й квалификационный уровень	4 053
2-й квалификационный уровень	4 276

1	2
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
1-й квалификационный уровень	4 498
2-й квалификационный уровень	4 943
3-й квалификационный уровень	5 431
4-й квалификационный уровень	6 854
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
1-й квалификационный уровень	4 943
2-й квалификационный уровень	5 431
3-й квалификационный уровень	5 961
4-й квалификационный уровень	7 167

Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности «специалист по охране труда» устанавливается в размере 4 943 руб.

Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности «специалист по закупкам» устанавливается в размере 4 943 руб.».

2.5. Минимальные размеры окладов должностей руководителей структурных подразделений 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 руководителей структурных подразделений	
1-й квалификационный уровень	9 888
2-й квалификационный уровень	10 629
3-й квалификационный уровень	11 467
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
2-й квалификационный уровень	4 943
3-й квалификационный уровень	5 431
4-й квалификационный уровень	6 854
5-й квалификационный уровень	7 742
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
5-й квалификационный уровень	8 367
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	
1-й квалификационный уровень	8 993
2-й квалификационный уровень	10 418
3-й квалификационный уровень	11 219

2.6. Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности "заведующий библиотекой" устанавливается в размере 8 367 руб.

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.
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	
1-й квалификационный уровень	3 481
2-й квалификационный уровень	3 649
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»	
1-й квалификационный уровень	4 053
2-й квалификационный уровень	4 943
3-й квалификационный уровень	5 431
4-й квалификационный уровень	6542»

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:

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

где

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

$O_{\min}$  - минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, установленный настоящим Положением по квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы, к которому относится должность работников;

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 пунктах 2.8.4 настоящего Положения и применяемым для установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения, на период времени выполнения работы, являющейся основанием для установления повышающего коэффициента.

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

N	Основание повышения оклада (должностного)	Предельное значение
---	---	---------------------

п/п	оклада), ставки заработной платы	повышающего коэффициента, процентов
1	За наличие квалификационной категории:	
	высшей квалификационной категории	25
	первой квалификационной категории	15
	второй квалификационной категории	10
2	За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания:	
	для педагогических работников общеобразовательных учреждений	35

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  $K_2 = 0\%$ ;  
(в ред. Постановления администрации г. Красноярска от 15.12.2016 N 742)

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат  $> 15\%$ , то коэффициент рассчитывается по формуле:  
(в ред. Постановления администрации г. Красноярска от 15.12.2016 N 742)

$$K_2 = Q_1 / Q_{\text{окл}} \times 100\%,$$

где:

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

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

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

где:

Q - общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

Q<sub>гар</sub> - 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<sub>стим</sub> - предельный фонд оплаты труда, который может направляться на выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам;  
(в ред. Постановлений администрации г. Красноярска от 15.12.2016 N 742, от 17.03.2017 N 167)

Q<sub>отп</sub> - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации педагогических работников.

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

### **III. Выплаты компенсационного характера**

3.1. Работникам Учреждения могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

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

- 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 районный коэффициент, 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. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (статья 152 Трудового кодекса РФ);

3.5. Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов;

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

3.7 Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (статья 153 Трудового кодекса РФ);

3.8. К другим видам компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), относятся:

N п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы <*>
1	За работу в образовательном учреждении (классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития) (кроме медицинских работников) <*>	20
2	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)	20
3	За ненормированный рабочий день	15%

<\*> Без учета повышающих коэффициентов.

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

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.

## 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 учреждения 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:

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

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

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

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, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 1.8 раздела I настоящего Положения. 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 общеобразовательного учреждения определяются согласно приложению 1 к настоящему Положению.

4.11. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения, и утверждаются приказом руководителя Учреждения.

Положение о комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения и ее состав утверждаются приказом руководителя Учреждения. При этом в составе комиссии должен быть включен представитель представительного органа работников учреждения.

4.12. 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.

Размер персональных выплат работникам устанавливается согласно Приложению 2 к настоящему Положению

4.13. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), производится персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда).

Персональная выплата для работника, обеспечивающая заработную плату работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), рассчитывается 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, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат 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.

4.14. Работникам, 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 заработной платы, установленного Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений", предоставляется региональная выплата.

Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений", и месячной заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы, установленного Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений", исчисленного пропорционально отработанному времени, устанавливается региональная выплата, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений", исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за

соответствующий период времени.

Для целей настоящего пункта при расчете региональной выплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника с учетом доплаты до размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (в случае ее осуществления).

Региональная выплата включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Размеры заработной платы для расчета региональной выплаты включают в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

4.15. При выплатах по итогам работы учитывается:

- объем освоения выделенных бюджетных средств;
- объем ввода законченных ремонтных объектов;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения;
- достижение высоких результатов в работе за определенный период;
- участие в инновационной деятельности;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы работникам учреждений устанавливается в соответствии с приложением 3 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:

$$C = C_{1\text{балла}} \times B_i,$$

где:

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

$C_{1\text{балла}}$  - 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 (год, полугодие, квартал).

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

где:

$Q_{\text{стим}}$  - фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения в месяц в плановом периоде;

$Q_{\text{стимрук}}$  - плановый фонд стимулирующих выплат руководителя, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения в расчете на месяц в плановом периоде;

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

$Q_{\text{стим}}$  не может превышать  $Q_{\text{стим1}}$ ,

$$Q_{\text{стим1}} = Q_{\text{зп}} - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{отп}},$$

где:

$Q_{\text{стим1}}$  - предельный фонд заработной платы, который может направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера;

$Q_{\text{зп}}$  - фонд оплаты труда 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) учреждения по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм выплат компенсационного характера на месяц в плановом периоде), определенный согласно штатному расписанию учреждения;

$Q_{\text{отп}}$  - 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.

$$Q_{\text{отп}} = Q_{\text{баз}} \times N_{\text{отп}} / N_{\text{год}},$$

где:

$Q_{\text{баз}}$  - фонд оплаты труда 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 без учета выплат по итогам работы;

$N_{\text{отп}}$  - среднее количество дней отпуска согласно графику отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения в месяц в плановом периоде согласно плану, утвержденному в учреждении;

$N_{\text{год}}$  - количество календарных дней в месяц в плановом периоде.

## **V. Единовременная материальная помощь**

5.1. Работникам Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться выплата единовременной материальной помощи.

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

5.3. Конкретный размер материальной помощи определяется руководителем учреждения.

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

## **VI. Условия оплаты труда заместителей руководителя.**

6.1. Оплата труда заместителей руководителя Учреждения осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя:

- должностной оклад;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

6.1.1. При установлении условий оплаты труда заместителю руководителя учреждения необходимо обеспечить не превышение предельного уровня соотношения, установленного в соответствии с пунктом 6.1.2 настоящего раздела, при условии выполнения руководителем, заместителем руководителя, главным бухгалтером всех показателей эффективности деятельности и получения стимулирующих выплат по итогам работы в максимальном размере.

6.1.2. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей учреждения формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя) определяется главным управлением образования администрации города в размере, не превышающем размера, установленного в пункте 6.14 настоящего Положения.

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 руководителя, заместителей увеличивается при наличии квалификационной категории посредством применения к должностному окладу следующих повышающих коэффициентов:

при высшей квалификационной категории - 20%;

при первой квалификационной категории - 15%.

6.3. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя устанавливаются трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) в соответствии с настоящим Положением.

6.4. Руководителю учреждения группа по оплате труда руководителей учреждений устанавливается приказом главного управления образования администрации города и определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год на основании ходатайств территориальных отделов главного управления образования администрации города по соответствующим районам города (далее - территориальные отделы).

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. 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 руководителя учреждения.

6.8. Выплаты компенсационного характера 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. 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 главным управлением образования администрации города.

6.10 Заместителям руководителя Учреждения в пределах объема средств, выделенного в бюджетной смете учреждения (плане финансово – хозяйственной деятельности) на выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя Учреждения, труда могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;  
выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;  
выплаты за качество выполняемых работ;  
персональные выплаты;  
выплаты по итогам работы.

При выплатах по итогам работы учитываются:

- степень освоения выделенных бюджетных средств;
- проведение ремонтных работ;
- подготовка образовательного учреждения к новому учебному году;
- участие в инновационной деятельности;
- организация и проведение важных работ, мероприятий;
- повышение эффективности (сокращение) бюджетных расходов.

6.11. Выплаты стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения для заместителей руководителя устанавливаются в соответствии с Приложением 4 настоящего Положения

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.

6.11.1 Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, заместителям руководителя Учреждения устанавливаются на срок не более трех месяцев в процентах от должностного оклада.

6.12. Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается и может выплачиваться руководителю учреждения, 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	от 98% до 99%	70%
		от 99,1% до 100%	100%
Проведение ремонтных работ	текущий ремонт	выполнен в срок, качественно, в полном объеме	25%
	капитальный ремонт		50%
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	учреждение принято надзорными органами	без замечаний	50%
Участие в инновационной деятельности	наличие реализуемых проектов	реализация проектов	100%
Организация и проведение важных работ, мероприятий	наличие важных работ, мероприятий	международные	90%
		федеральные	80%
		межрегиональные	70%
		региональные	60%
		внутри учреждения	50%
Повышение эффективности (сокращение) бюджетных расходов	проведение мероприятий по снижению потребления коммунальных услуг (ресурсосбережение) без учета благоприятных погодных условий	уменьшение объема фактически потребляемых учреждением энергоресурсов не менее чем на 3% в год	10%

6.13. 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.

6.14. 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 учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя)

определяется главным управлением образования администрации города в размере, не превышающем размера, установленного в настоящем Положении.

№ п/п	Наименование	Кратность
	Общеобразовательное учреждение	
1	Руководитель	3,7
2	Заместитель руководителя	2,5

**VII. Порядок начисления заработной платы при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.**

7.1 Размер доплаты за один час дополнительной педагогической работы при замещении временно отсутствующего работника определяется по формуле:

$$Чп = О * (1 + (П + К) / 100\%) / Н,$$

где Чп – размер доплаты за один час, руб.,

О – оклад работника за норму часов педагогической работы (на 1 ставку),

П – сумма персональных стимулирующих выплат, установленных работнику по тарификации, %,

в П включаются персональные стимулирующие выплаты, установленные работнику за опыт работы в занимаемой должности, за категорию, за молодого специалиста;

К – сумма компенсационных выплат, установленных работнику, %;

Н – норма часов педагогической работы за ставку заработной платы.

7.2 Размер доплаты за один рабочий день при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, то есть в свое рабочее время, рассчитывается по следующей формуле:

$$Чд = О * (Р + П + К) / 100\% / Д,$$

где Чд – размер доплаты за один день, руб.,

О – оклад работника за норму часов работы (на 1 ставку), руб.,

Р – коэффициент, учитывающий объем дополнительно выполняемой работы, % (определяется по договоренности с работником),

П – сумма персональных стимулирующих выплат, установленных работнику по тарификации, %, в П включаются персональные стимулирующие выплаты, установленные работнику за опыт работы в занимаемой должности,

К – сумма компенсационных выплат, установленных работнику,

Д – количество рабочих дней работника по графику в расчетном месяце.

**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 Учреждения	Условия		Предельное число баллов	Период, на который устанавливается выплата
		наименование	индикатор		
1	2	3	4	5	6
Педагогические работники: <b>УЧИТЕЛЬ (ПЕДАГОГ)</b>	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b> Работа с одаренными детьми	участие обучающихся в конференциях, олимпиадах, конкурсах разных уровней	Участие в олимпиадах, конкурсах, проектах, конференциях (очное/заочное рейтинговое) международный и федеральный	5/3	на месяц
			- краевой муниципальный	4/2 3/1	
			наличие победителей и призеров (очное/заочное рейтинговое) международный и федеральный	10/5	на месяц
			- краевой муниципальный	8/3 5/2	
Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями)	обеспечение работы в соответствии с планом руководство РМО, ОМО руководство ШМО творческая группа, руководство	5 3 2	на месяц	

	участие в работе экспертных комиссий	Участие (эксперт, секретарь)	2	на месяц
		Участие в ЕГЭ, ОГЭ, репетиционном тестировании, организатором ЕГЭ, ОГЭ В аудитории Вне аудитории	3 1	на месяц
Сопровождение детей в образовательном процессе	Разработка индивидуальной программы развития у ребенка	Контроль реализации программы, положительная динамика результативности ребенка Группа индивидуально	3 1	на месяц
Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий	Ведение и заполнение баз, сайтов для автоматизированного сбора информации	Постоянное ведение баз автоматизированного сбора информации (КИАСУО, bus.gov.ru КПОМО, РБД, «Одаренные дети Красноярья» и др.)	15 3	на месяц
Личный вклад в развитие и функционирование учреждения	Выполнение поручений в полном объеме без замечаний	1 поручение 2 и более поручений	3 10	на месяц
Работа с обучающимися и их семьями	Работа по реализации законодательства об образовании	Обследование микроучастка на предмет выявления учащихся, подлежащих обучению.	3	на месяц
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью учреждения	Обеспечение контроля за сохранением укреплением здоровья обучающихся	Организация горячего питания льготных категорий, обучающихся (своевременное и качественное составление списков на питание, контроль за работой столовой по организации питания льготной категории обучающихся,	5	на месяц

		формирование отчетности по данному направлению работы)		
	Организация работы общественного инспектора по охране прав детства, уполномоченного по защите прав участников образовательного процесса, руководство службой примирения,	Беседы, посещение семей на дому подготовка отчетной документации	2	на месяц
	Начальник лагеря		3	
	Координация трудовых отношений	руководство первичной профсоюзной организацией	3	на месяц
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
Эффективность организации образовательного процесса	Качество успеваемости (по результатам итоговых контрольных работ, контрольных срезов, ОГЭ-9, ЕГЭ, других внешних экспертиз)	- высокий уровень ЕГЭ (выше показателя по муниципальному образованию) - средний уровень ЕГЭ (на уровне среднего показателя по муниципалитету) - соответствует уровню успеваемости учащихся	5  3  2	на месяц
Достижения обучающихся	Подготовка, проведение олимпиад различных уровней, в том числе «Всероссийской олимпиады школьников»	Проверка олимпиадных заданий по предмету, диагностическое тестирование	3 (кол-во проведенных работ)	на месяц
Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	Разработка и реализация проектов, программ, методических материалов для обучающихся	Наличие и реализация программы, проекта Призовое место в конкурсе проектов и программ	5  3  3	на месяц
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
Высокий уровень педагогического мастерства при	Создание новых и поддержка действующих систем информационных	Размещение материалов на школьном сайте,	0,5	на месяц

организации образовательного процесса	продуктов	информационном табло	Ведение официального сайта учреждения	5	на месяц		
			Предъявление опыта организации образовательного процесса (личное участие)	Участие/ победа конкурсах профессионального мастерства (очно)	Участие/ победа -международный, федеральный - региональный; - муниципальный; -уровень образовательного учреждения	15/20 10/15 5/10 3/5	на месяц
			Обобщение или тиражирование педагогического опыта (личное участие)	Публикации в печатных изданиях Сети интернет	Публикации в печатных изданиях Сети интернет	10 1	на месяц
Педагогические работники: <b>УЧИТЕЛЬ физической культуры, педагог дополнительного образования</b>	Работа с одаренными детьми	участие обучающихся в конференциях, олимпиадах, конкурсах разных уровней; участие в спортивных соревнованиях различного уровня среди образовательных организаций;	Наставничество	методическое сопровождение наставляемых	2	На месяц	
			Выполнение срочной незапланированной работы	Обеспечение всеобуча Проведение консультаций	2 0,5 (за 1 консультацию)	на месяц	
				Подготовка к ОГЭ, ЕГЭ (не более 10 в месяц при наличии графика)	1 (за 1 месяц при наличии графика)	консультацию)	
<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>							
		участие обучающихся в конференциях, олимпиадах, конкурсах разных уровней; участие в спортивных соревнованиях различного уровня среди образовательных организаций;	Участие в олимпиадах, конкурсах, проектах, конференциях (очное/заочное рейтинговое) международный и федеральный - краевой муниципальный	5/3 4/2 3/1		на месяц	
			наличие победителей и призеров (очное/заочное рейтинговое) международный и	10/5		на месяц	

		федеральный - краевой муниципальный	8/3 5/2	
Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями)	обеспечение работы в соответствии с планом руководство РМО, ОМО руководство ШМО творческая группа, руководство	5 3 2	на месяц
	участие в работе экспертных комиссий	Участие (эксперт, секретарь)	2	на месяц
		Участие в ЕГЭ, ОГЭ, репетиционном тестировании, организатором ЕГЭ, ОГЭ В аудитории Вне аудитории	3 1	на месяц
Сопровождение детей в образовательном процессе	Разработка индивидуальной программы развития у ребенка	Контроль реализации программы, положительная динамика результативности ребенка Группа индивидуально	3 1	на месяц
	развитие волонтерского движения по пропаганде здорового образа жизни;	Контроль реализации программы, положительная динамика результативности	3	на месяц
	организация спортивно-массовой работы с обучающимися, имеющими отклонения в состоянии здоровья, ограниченные возможности здоровья.	Контроль реализации программы, положительная динамика результативности	3	на месяц
Внедрение	Ведение и заполнение	Постоянное		

современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий	баз, сайтов для автоматизированного сбора информации	ведение баз автоматизированного сбора информации (КИАСУО, bus.gov.ru КПМО, РБД, «Одаренные дети Красноярья» и др.)	15 3	на месяц
Личный вклад в развитие и функционирование учреждения	Выполнение поручений в полном объеме без замечаний	1 поручение 2 и более поручений	3 10	на месяц
Работа с обучающимися и их семьями	Работа по реализации законодательства об образовании	Обследование микроучастка на предмет выявления учащихся, подлежащих обучению.	3	на месяц
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью учреждения	Обеспечение контроля за сохранением и укреплением здоровья обучающихся	Организация горячего питания льготных категорий, обучающихся (своевременное и качественное составление списков на питание, контроль за работой столовой по организации питания льготной категории обучающихся, формирование отчетности по данному направлению работы)	5	на месяц
	Организация работы общественного инспектора по охране прав детства, уполномоченного по защите прав участников образовательного процесса, руководство службой примирения, Начальник лагеря	Беседы, посещение семей на дому подготовка отчетной документации	2  3	на месяц

	Координация трудовых отношений	руководство первичной профсоюзной организацией	3	на месяц
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
Эффективность организации образовательного процесса	Качество успеваемости (по результатам итоговых контрольных работ, контрольных срезов, ОГЭ-9, ЕГЭ, других внешних экспертиз)	- высокий уровень ЕГЭ (выше показателя по муниципальному образованию) - средний уровень ЕГЭ (на уровне среднего показателя по муниципалитету) - соответствует уровню успеваемости учащихся	5  3  2	на месяц
Достижения обучающихся	Подготовка, проведение олимпиад различных уровней, в том числе «Всероссийской олимпиады школьников» школьного этапа Всероссийских спортивных игр школьников, Всероссийских спортивных соревнований школьников «Президентские состязания»; «Президентские спортивные игры»;	Проверка олимпиадных заданий по предмету, диагностическое тестирование	3 (кол-во проверенных работ)	на месяц
Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	Разработка и реализация проектов, программ, методических материалов для обучающихся	Наличие и реализация программы, проекта Призовое место в конкурсе проектов и программ	5  3  3	на месяц
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного	Создание новых и поддержка действующих систем информационных продуктов	Размещение материалов на школьном сайте, информационном табло	0,5	на месяц

процесса		Ведение официального сайта учреждения	5	на месяц
Предъявление опыта организации образовательного процесса (личное участие)	Участие/ победа в конкурсах профессионального мастерства (очно)	Участие/ победа -международный, федеральный - региональный; - муниципальный; -уровень образовательного учреждения	15/20 10/15 5/10 3/5	на месяц
Обобщение или тиражирование педагогического опыта (личное участие)	Публикации в печатных изданиях Сети интернет	Публикации в печатных изданиях Сети интернет	10 1	на месяц
	Наставничество	Методическое сопровождение наставляемых	2	на месяц
	Выполнение срочной незапланированной работы	Обеспечение всеобуча Проведение консультаций  Подготовка к ОГЭ, ЕГЭ (не более 10 в месяц при наличии графика)	2 0,5 (за 1 консультацию) 1 (за 1 консультацию)	на месяц

Педагогические работники: ПЕДАГОГ-ПСИХОЛОГ, УЧИТЕЛЬ-ЛОГОПЕД, СОЦИАЛЬНЫЙ ПЕДАГОГ, УЧИТЕЛЬ-ДЕФЕКТОЛОГ	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
	Сопровождение обучающихся в образовательном процессе	проведение мероприятий для родителей обучающихся (проведение собраний, классных часов, конкурсов и т.д.)	проведение одного мероприятия	5 (за одно мероприятие)	на месяц
		наличие у ребенка с речевой патологией индивидуального плана по развитию речи	Отслеживание движения учащегося в соответствии с коррекционной программой, положительная динамика результативности	1 (за одно учащегося)	на месяц
	Наличие у ребенка, состоящего на учете в ОДН и ВШК, у ребенка из	Положительная динамика	2 (за одного)	на месяц	

	неблагополучной семьи, семьи в СОП динамики в индивидуально-профилактической работе		учащегося )	
Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	участие в работе экспертных комиссии, ПМПК, руководство службой примирения, выполнение функций уполномоченного по правам участников образовательного процесса, выполнение обязанностей общественного инспектора.	постоянное участие, подготовка отчетной документации	2	на месяц
		Участие в ЕГЭ, ОГЭ, репетиционном тестировании, организатором ЕГЭ, ОГЭ В аудитории Вне аудитории	3 1	на месяц
Подготовка индивидуальных программ сопровождения	Разработка ИОМ	Карты сопровождения	2 за каждую	на месяц
Личный вклад в развитие и функционирование учреждения	Выполнение поручений в полном объеме без замечаний	1 поручение 2 и более поручений	3 10	на месяц
Работа с обучающимися и их семьями	Работа по реализации законодательства об образовании	Обследование микроучастка на предмет выявления учащихся, подлежащих обучению	3	на месяц
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению обучающихся	Профилактика правонарушений и безнадзорности обучающихся	-Отсутствие правонарушений, зафиксированных правоохранительными органами -Отсутствие обучающихся, систематически пропускающих занятия	5 5	на месяц
Стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу обучающихся	Документально подтвержденное участие школьников в мероприятиях различных уровней (в том числе дистанционных) – конкурсы, соревнования, проектов	Участие в олимпиадах, конкурсах, проектах, конференциях (очное/заочное рейтинговое) международный и федеральный - краевой муниципальный	5/3 4/2 3/1	на месяц

		наличие победителей и призеров (очное/заочное рейтинговое) -международный и федеральный - краевой -муниципальный	10/5 8/3 5/2	на месяц
Достижения обучающихся	Участие учащихся в мероприятиях различных уровней	Высокая результативность проведения мероприятий по профилактике возникновения конфликтов между учащимися	2	на месяц
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения обучающихся	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	-Наличие и реализация программы, проекта - призовое место в конкурсе проектов и программ	5 3 3	на месяц
	создание новых и поддержка действующих систем информационных продуктов	размещение материалов на школьном сайте, информационном табло	0,5	на месяц
Предъявление опыта организации образовательного процесса (личное участие)	Участие в конкурсах профессионального мастерства (в том числе дистанционных)	Участие/ победа международный, федеральный, региональный, муниципальный; -уровень образовательного учреждения	15/20 10/15 5/10 3/5	на месяц
Обобщение и/или тиражирование педагогического опыта (личное участие)	Наличие публикаций в печатных изданиях (в том числе в средствах СМИ, сети Интернет)	Наличие публикаций в печатных изданиях (в том числе в средствах СМИ, сети Интернет)	10 1	на месяц
	Наставничество	Методическое сопровождение наставляемых	2	На месяц
Педагогические	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			

работники: <b>ВОСПИТАТЕЛЬ ГРУППЫ ПРОДЛЕННОГО ДНЯ</b>	Личный вклад в развитие и функционирование учреждения	Выполнение поручений в полном объеме без замечаний	1 поручение 2 и более поручений	3 10	на месяц
	Работа с обучающимися и их семьями	Работа по реализации законодательства об образовании	Обследование микроучастка на предмет выявления учащихся, подлежащих обучению	3	на месяц
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>					
	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%	10 5 3	на месяц
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>					
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса обучающихся	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	10	на месяц
Педагогические работники: <b>ПЕДАГОГ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ, ПЕДАГОГ-ОРГАНИЗАТОР, ПРЕПОДАВАТЕЛЬ-ОРГАНИЗАТОР ОБЖ, СТАРШАЯ ВОЖАТАЯ</b>	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
	Создание творческой образовательной среды для работы с одаренными школьниками	Руководство реализацией программ и проектов, исследований	Руководство объединениями учащихся, творческими группами учащихся	5	на месяц
	Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	участие в работе экспертных комиссии, ПМПК, руководство службой примирения, выполнение функций уполномоченного по правам участников образовательного процесса, выполнение обязанностей общественного инспектора.	постоянное участие, подготовка отчетной документации	2	на месяц
			Участие в ЕГЭ, ОГЭ, репетиционном тестировании, организатором ЕГЭ, ОГЭ В аудитории Вне аудитории	3 1	на месяц
Личный вклад в развитие и функционирование	Выполнение поручений в полном объеме без замечаний	1 поручение 2 и более поручений	3 10	на месяц	

учреждения				
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
Стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу обучающихся	Документально подтвержденное участие школьников в мероприятиях различных уровней (в том числе дистанционных) – конкурсы, соревнования, проекты	Участие в олимпиадах, конкурсах, проектах, конференциях (очное/заочное рейтинговое) - международный и федеральный - краевой - муниципальный	5/3 4/2 3/1	на месяц
	Наличие победителей, призеров, дипломантов, лауреатов (за одного ученика)	наличие победителей и призеров (очное/заочное рейтинговое) - международный и федеральный - краевой муниципальный уровень	10/5 8/3 5/2	на месяц
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения обучающихся	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	-наличие и реализация программы, проекта - призовое место в конкурсе проектов и программ	5 3 3	на месяц
	создание новых и поддержка действующих систем информационных продуктов	размещение материалов на школьном сайте, информационном табло	0,5	на месяц
Предъявление опыта организации образовательного процесса (личное участие)	Участие в конкурсах профессионального мастерства (в том числе дистанционных)	Участие/ победа международный, федеральный - региональный; - муниципальный; -уровень образовательного учреждения	15/20 10/15 5/ 10 3/5	на месяц
Обобщение и/или тиражирование педагогического опыта (личное участие)	Наличие публикаций в изданиях (в том числе в средствах СМИ, сети Интернет)	Публикации в печатных изданиях Сети интернет	10 1	на месяц

		Наставничество	Методическое сопровождение наставляемых	2	На месяц
	Методическое обеспечение дополнительной образовательной программы	Изготовление конструктивно-методических материалов, наглядных пособий, декораций, костюмов и т.д.	Наличие конструктивно-методических материалов, наглядных пособий, декораций, костюмов и т.д.	20	на месяц
<b>ЗАВЕДУЮЩИЙ БИБЛИОТЕКОЙ, БИБЛИОТЕКАРЬ</b>	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
	Работа по обеспечению учебного процесса учебной литературой	Формирование общешкольного заказа на учебники и учебные пособия с учетом замечаний заместителя директора и руководителей методических объединений	1 раз в год	15	раз в год
		Работа с обменными библиотечными фондами района, города, края	постоянно		
	Работа с обучающимися, родителями	Проведение общешкольных мероприятий	Проведение одного мероприятия	5	на месяц
	Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий	Ведение и заполнение баз, сайтов для автоматизированного сбора информации	Постоянное ведение баз автоматизированного сбора информации (устанавливается при отсутствии замечаний)	15	на месяц
	Личный вклад в развитие и функционирование учреждения	Выполнение поручений в полном объеме без замечаний	1 поручение 2 и более поручений	5 10	на месяц
	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
	Подготовка, участие в городских, краевых мероприятиях	Участие в городских, краевых, федеральных конкурсах, проектах, конференциях	Подготовка детей к одному мероприятию. Списки участников.	5	на месяц
	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
	Победа и призовые места в городских, краевых мероприятиях	Призовое место в городских, краевых, федеральных конкурсах, проектах, конференциях	Списки победителей, грамоты лауреатов, призеров	10	на месяц
Административно-	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				

вспомогательный персонал: <b>СЕКРЕТАРЬ, ЛАБОРАНТ, ИНЖЕНЕР, ЗАВХОЗ</b>	Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий	Ведение и заполнение баз, сайтов для автоматизированного сбора информации	Постоянное ведение баз автоматизированного сбора информации (устанавливается при отсутствии замечаний)	15	на месяц
	Своевременное обеспечение информационно-методическими материалами	Постоянный мониторинг информационно-методических материалов	Отсутствие зафиксированных замечаний	5	на месяц
	Личный вклад в развитие и функционирование учреждения	Выполнение поручений в полном объеме без замечаний	1 поручение 2 и более поручений	5 10	на месяц
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>					
	Техническое и программное обеспечение и использование в работе учреждения	функционирование локальной сети, электронной почты учреждения, использование программного обеспечения	Стабильно	10	на месяц
	Оперативность выполнения работы	выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества	Постоянно	10	на месяц
		Оформление документов в срок	Подготовка документации в рамках работы по пенсионному обеспечению	5	на месяц
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>					
	Установка новых информационных программ. Создание отчетности в электронном варианте	Постоянный мониторинг и совершенствование информационного программного обеспечения	Стабильная работа программного обеспечения	5	на месяц
		создание новых и поддержка действующих систем информационных продуктов	Ведение официального сайта учреждения	20	на месяц
	Инициатива и творческий подход к работе	Предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов	1 предложение	5	на месяц
<b>СПЕЦИАЛИСТ ПО ОХРАНЕ ТРУДА</b>	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
	Проведение профилактических работ по	- Контроль за соблюдением в учреждении правовых актов по охране труда.	Отсутствие замечаний	10	на месяц

	предупреждению производственного травматизма	- Отсутствие производственных травм		15	
	Проведение теоретических занятий по соблюдению требований безопасности	Оценивается по факту проведения занятий	1 занятие свыше	5 10	на месяц
	Личный вклад в развитие и функционирование учреждения	Выполнение поручений в полном объеме без замечаний	1 поручение 2 и более поручений	5 10	на месяц
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>					
	Составление и предоставление отчетности по охране труда в срок и по установленным формам	Оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний	0 замечаний	15	на месяц
	Инициатива и творческий подход к работе	Предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов	1 предложение	5	на месяц
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>					
	Соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда, правил внутреннего трудового распорядка	Обоснованные зафиксированные замечания	Отсутствие замечаний	10	на месяц
Младший обслуживаю щий персонал: <b>рабочий комплексно го обслуживан ия здания, дворник, гардеробщи к, сторож, вахтер и др.</b>	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
	Обеспечение сохранности имущества и его учет	Наличие замечаний по утрате и порче имущества	Отсутствие замечаний	10	на месяц
	Соблюдение санитарно- гигиенических норм, правил по охране труда, правил техники безопасности, пожарной безопасности	Наличие замечаний администрации учреждения, предписаний контролирующих или надзорных органов, аварий	Отсутствие замечаний	30	
	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
	Личный вклад в развитие и функционирование учреждения	Выполнение поручений в полном объеме без замечаний	1 поручение 2 и более поручений	10 20	на месяц
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>					

	Ресурсосбережение при выполнении работ	Осуществление рационального расходования материалов	Экономия материальных средств	20	на месяц	
		Осуществление рационального расходования электроэнергии	Отсутствие превышения лимитов	20	на месяц	
	Высокий уровень подготовки учреждения к новому учебному году	Отсутствие замечаний со стороны комиссии по приемке	Отсутствие замечаний	30	на месяц	
<b>советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями</b> в общеобразовательных организациях	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач					
	Руководство проектными и творческими группами, методическими объединениями, кафедрами	руководство педагогов (педагогами, командами, группами, объединениями)	объединениями (проектными творческими методическими)	обеспечение работы в соответствии с планом	20	на месяц
	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы, медиапланы ОУ)	полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам		100%	20	на месяц
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
	Достижения обучающихся	участие в соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах различного уровня	% участвующих от общего числа обучающихся	20	на месяц	
			призовое место	20	на месяц	
	Организация деятельности детских объединений, организаций	постоянный состав, создание и реализация социальных проектов, программ	за каждый проект, программу	20	на месяц	
	Выплаты за качество выполняемых работ					
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательной работы	участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрациях при проведении мастер-классов, творческих отчетов	20	на месяц	
	<b>Специалист по закупкам</b>	выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
обеспечение закупок для муниципальных нужд и нужд учреждения		составление планов и обоснований закупок. Подготовка изменений в план закупок, план-график закупок. Подготовка заявочной документации	выполняется качественно и в срок	30	месяц	

		отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих и надзорных органов	отсутствие замечаний	30	месяц
		своевременное составление документации и предоставление отчетности по закупкам	своевременное и полное предоставление отчетности	20	месяц
	экспертиза результатов закупок, приемка товаров	проверка соблюдения условий контракта. Проверка качества предоставленных товаров, работ, услуг	факт проведения	20	месяц
выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
	своевременное выполнение поручений и заданий руководителя	выполнение в срок и в полном объеме	100%	30	месяц
выплаты за качество выполняемых работ					
	высокий уровень организации работы	владение информационными программами, использование информационных систем	свободное владение необходимыми программными продуктами	20	месяц
		обеспечение высокого качества работы в разработке документации на проведение конкурсов, аукционов, запросов котировок в электронной форме, размещение муниципального заказа на электронных площадках	отсутствие замечаний	40	месяц
		соблюдение требований правил внутреннего трудового распорядка, норм пожарной безопасности и охраны труда, норм законодательства о закупках	отсутствие замечаний	10	месяц

**ВИДЫ И РАЗМЕРЫ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ**

N п/п	Виды и условия персональных выплат	Размер к окладу (должностному окладу) <*>
1	2	3
1	Выплата за 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", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <***>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный" <*>, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	20%
	от 5 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", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <***>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный" <*>, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	30%
	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", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <***>	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный" <*>, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	40%
2	Специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с муниципальными образовательными учреждениями, муниципальными учреждениями для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи, либо продолжающим работу в образовательном учреждении, персональная выплата устанавливается на первые пять лет работы с даты окончания учебного заведения	20%
3	Краевые выплаты воспитателям образовательных учреждений, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования детей <****>	718,4 руб.
4	Учителям и иным педагогическим работникам за проверку письменных работ в образовательных учреждениях (пропорционально нагрузке):	
	истории, биологии и географии	5%
	физики, химии, иностранного языка	10%
	математики	20%
	начальных классов	20%
	русского языка и литературы	25%
5	Учителям и иным педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя <*****>	2700 руб.
6	Учителям и иным педагогическим работникам за заведование элементами инфраструктуры <*****>:	
	кабинетами, лабораториями	10%
	учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами	20%
7	Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций, осуществляющим классное руководство в классе, классе-	

комплекте <*****>	
в одном классе, классе-комплекте	5000 рублей
в двух и более классах, классах-комплектах	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 профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

<\*\*\*\*> Краевые выплаты воспитателям 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), региональной выплаты и выплат стимулирующего характера) пропорционально отработанному времени.

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

<\*\*\*\*\*> Размер выплаты педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя определяется исходя из расчета 2700,0 рубля 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 Российской Федерации от 10.07.2015 N 26 "Об утверждении СанПиН 2.4.2.3286-15 "Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения и воспитания в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья".

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

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

<\*\*\*\*\*> 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 и процентная надбавка).

Финансовое обеспечение выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство осуществляется:

а) за счет иного межбюджетного трансферта на ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций, предоставляемого из краевого бюджета, - на выплату ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам;

б) за счет средств субвенции на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, обеспечение дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях, за исключением обеспечения деятельности административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного персонала и иных категорий работников образовательных организаций, участвующих в реализации общеобразовательных программ в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами, - 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 УЧРЕЖДЕНИЯ**

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 ремонтom 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

**ВИДЫ ВЫПЛАТ  
СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, РАЗМЕР И УСЛОВИЯ  
ИХ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ, КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ  
И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЯ ДЛЯ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ  
РУКОВОДИТЕЛЯ**

Должности	Критерии	Условия		Размер к окладу (должностн ому окладу), ставке заработной платы
		наименование	индикатор	
Заместитель руководителя	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса	в соответствии с лицензией	15%
		наличие высококвалифицированных педагогических кадров	положительная динамика аттестации педагогических кадров на квалификационную категорию	15%
		обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	15%
		система непрерывного развития педагогических кадров	наличие и реализация программы развития педагогических кадров	14%
	Сохранение здоровья учащихся в	организация обеспечения учащихся горячим питанием	отсутствие жалоб	10%

учреждении	создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей	организация и проведение мероприятий, способствующих здоровью учащихся	10%
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
Обеспечение качества образования в учреждении	показатели качества по результатам аттестации	общеобразовательные учреждения – не ниже 30%	30%
	участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	участие в конкурсах инновационных учреждений, участие педагогов в профессиональных конкурсах	10%
		победы в конкурсах инновационных учреждений, победы педагогов в профессиональных конкурсах	20%
	достижения обучающихся, воспитанников в олимпиадах, конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях	наличие призеров и победителей	20%
	отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	0	10%
Сохранность контингента обучающихся, воспитанников	наполняемость классов в течение года в соответствии с планом комплектования	движение учащихся в пределах 1–2% от общей численности	10%
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
Эффективность управленческой деятельности	управление учебно-воспитательным процессом на основе программ и проектов (программа развития учреждения, программа надпредметного содержания, программа воспитания)	наличие и реализация программ и проектов	20%

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

Типы и виды учреждений	Должности работников учреждений
1.1. Общеобразовательное учреждение (начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования)	учитель
1.6. Учреждение дополнительного образования	педагог дополнительного образования тренер- преподаватель педагог- организатор
1.8. Учреждение для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи	учитель-логопед учитель-дефектолог педагог-психолог

В настоящем документе прощито, пронумеровано и скреплено печатью 44 (сорок четыре) листа.

О.В. Колпакова

