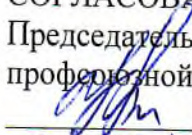


СОГЛАСОВАНО  
Председатель первичной  
профессиональной организации  
  
С.В.Кукарцева  
«01» 02 2024г.

Утверждаю  
Директор МБОУ «Козульская СОШ№2  
имени Д.К.Квитовича»  
  
Е.М.Космаченко  
«1» февраля 2024г.  
Приказ №32 от 01.02.2024г



**Положение**  
**об оплате труда работников**  
муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
«Козульская средняя общеобразовательная школа№2 имени Героя  
Советского Союза Дмитрия Константиновича Квитовича»

**Положение  
об оплате труда работников  
МБОУ «Козульская СОШ№2 имени Д.К.Квитовича»  
I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Положение об оплате труда работников МБОУ 2Козульская СОШ№2 имени Д.К.Квитовича», разработано на основании Закона Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», постановления Правительства Красноярского края от 15.12.2009 № 648-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края», Решения районного Совета депутатов от 24.06.2011 № 13-110Р «Об утверждении Положения о новой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, находящихся в ведении органа самоуправления в области образования» и регулирует порядок оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений по видам экономической деятельности «Образование», «Предоставление социальных услуг без обеспечения проживания», «Деятельность предприятий общественного питания по прочим видам организации питания», «Деятельность зрелищно - развлекательная прочая, не включенная в другие группировки», «Деятельность по оказанию услуг в области бухгалтерского учета» «Деятельность прочего сухопутного пассажирского транспорта».

**II. СИСТЕМА, ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА  
РАБОТНИКОВ**

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

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

1.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются руководителем 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 приложением № 1 к настоящему Положению.

1.2. Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждений могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяются в соответствии с приложением №2 к настоящему Примерному положению.

## 2. Выплаты компенсационного характера.

2.1. Работникам учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты за работу в сельской местности;
- выплаты за ненормированный рабочий день;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- районный коэффициент в соответствии с законодательством Российской Федерации и Красноярского края;
- доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% часовой тарифной ставки (оклада, должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов;
- при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором производится доплата, размер которой определяется по соглашению сторон с учетом содержания и (или) дополнительной работы (статья 151 Трудового кодекса РФ).

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

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

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

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

Виды и размеры выплат при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются согласно приложению № 3 к настоящему Примерному положению.

## 3. Выплаты стимулирующего характера.

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

Примерные виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников муниципальных образовательных учреждений, находящихся в ведении органа местного самоуправления в области

образования определяется в соответствии с приложением № 4 к настоящему Примерному положению.

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

### **III. СИСТЕМА, ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ (ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ).**

1. Заработная плата руководителей учреждений (заместителей) включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, определяемые в соответствии с настоящим Положением.

1.1. 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 учреждением с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждений, в соответствии с нормативным актом представительного органа муниципального образования или администрации района.

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, устанавливаемыми Правительством Красноярского края.

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

2. Выплаты компенсационного характера руководителям учреждений (заместителям), устанавливаются в соответствии с подразделом 2 раздела II настоящего Примерного положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

3. Выплаты стимулирующего характера для руководителей (заместителей), производятся с учетом критериев оценки результативности и качества деятельности учреждения.

Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений производятся в пределах объема средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям учреждений.

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

4. Предельное количество должностных окладов руководителей учреждений, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, составляет до 32 должностных окладов руководителей учреждений в год, в пределах фонда оплаты труда, 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.

Фиксированное количество должностных окладов руководителей, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, устанавливается в соответствии с постановлением администрации Козульского района для каждого учреждения в отдельности.

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

10 часов в неделю - директорам начальных общеобразовательных учреждений с количеством обучающихся до 50 человек, вечерних (сменных) общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений, находящихся в сельской местности, с количеством учащихся до 80 (в поселках - до 100 человек);

3 часа в день - заведующим дошкольными образовательными учреждениями с 1 - 2 группами.

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

6. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям учреждений осуществляется ежеквартально или ежемесячно с учетом мнения рабочей группы по установлению стимулирующих выплат, образованной Управлением образования, опеки и попечительства (далее - рабочая группа).

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

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

6.3. Рабочая группа может рекомендовать установление стимулирующих выплат и их размер открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов рабочей группы. Решение рабочей

группы оформляется протоколом. С учетом мнения рабочей группы Управление издает приказ об установлении стимулирующих выплат.

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

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для руководителей учреждений (заместителей), определяются согласно приложению № 5 к настоящему Примерному положению.

Размер персональных выплат руководителям учреждений (заместителям), определяется согласно приложению № 6 к настоящему Примерному положению.

7.1. При выплатах по итогам работы учитываются:

степень освоения выделенных бюджетных средств; проведение ремонтных работ; подготовка образовательного учреждения к новому учебному году; участие в инновационной деятельности; организация и проведение важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы руководителям учреждений (заместителям), определяется согласно приложению № 7 к настоящему Примерному положению.

8. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, руководителям учреждений (заместителям), устанавливаются сроком не более чем на три месяца в процентах от должностного оклада.

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

#### **IV. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА**

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по фонду оплаты труда направляется на стимулирование труда работников учреждений. Направление указанных средств на иные цели осуществляется по согласованию с Министерством образования Красноярского края.

Размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников учреждений, составляет 70% от доходов, полученных от приносящей доход деятельности, с учетом выплат страховых взносов по обязательному социальному страхованию и взносу по страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

#### **V. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ.**

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

5.2. Единовременная материальная помощь работникам учреждений оказывается по решению руководителя учреждения в связи:

- бракосочетанием;
- рождением ребенка;

-со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

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

Приложение № 1  
к положению  
об оплате труда работников

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

1. Профессиональная квалификационная группа  
должностей работников образования

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
		3849
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень		4053 <*>
2 квалификационный уровень		4498
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6649
	при наличии высшего профессионального образования	7569
2 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6959
	при наличии высшего профессионального образования	7926
3 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	7623
	при наличии высшего профессионального образования	8683
4 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	8341
	при наличии высшего профессионального образования	9505

<\*> Для должности «младший воспитатель» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 4576 руб.

2. Профессиональная квалификационная группа



«Общепрофессиональные должности служащих»

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"	
1 квалификационный уровень	4053
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"	
1 квалификационный уровень	4498
2 квалификационный уровень	4943
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"	
1 квалификационный уровень	4943

3. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	3481
2 квалификационный уровень	3649
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	4053
2 квалификационный уровень	4943
3 квалификационный уровень	5431
4 квалификационный уровень	6542

4. Должности руководителей структурных подразделений:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений <*>	
1 квалификационный уровень	9888
2 квалификационный уровень	10629
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"	

2 квалификационный уровень	10418
----------------------------	-------

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

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

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»		
	при наличии среднего профессионального образования	5431
	при наличии высшего профессионального образования	6854

6. Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами

Должность	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Заведующий библиотекой	8367
Контрактный управляющий со средним образованием <*>	6854
с высшим образованием <*>	8367
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями <***>	9505

<\*> Приказ Минтруда России от 10.09.2015 № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок»»;

<\*\*\*> Введена [Постановлением](#) Правительства Красноярского края от 22.08.2023 N 669-п «О внесении изменений в Постановление Правительства Красноярского края от 15.12.2009 № 648-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края».

к примерному положению об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, находящихся в ведении органа местного самоуправления в области образования

Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам муниципальных образовательных учреждений района, могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы

1. Условия установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам муниципальных образовательных учреждений, (далее - учреждения), выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (далее - условия) применяются для установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы увеличивается по должностям педагогических работников в образовательных учреждениях.

2. 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 примерным положением об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений района, по 4 квалификационному уровню профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников;

K - повышающий коэффициент.

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

4. Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения, установленных в пункте 5 настоящих условий, применяемым для установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения, на период времени выполнения работы, являющейся основанием для установления повышающего коэффициента.

5. Повышающий коэффициент устанавливается по должностям педагогических работников по следующим основаниям:

Таблица

№ п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Предельное значение повышающего коэффициента
1	За наличие квалификационной категории:	
1.1.	высшей квалификационной категории	25%
1.2.	первой квалификационной категории	15%
2.	За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания:	
2.1.	для педагогических работников общеобразовательных учреждений	35%
2.2.	для педагогических работников профессиональных образовательных учреждений	20%
2.3.	для педагогических работников дошкольных образовательных учреждений	50%
2.4.	для педагогических работников учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	50%
2.5.	для педагогических работников прочих образовательных учреждений	20%

Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$$K = K_1 + K_2,$$

где:

$K_1$  – повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 1 таблицы;

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:

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

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;

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

$Q_{\text{стим}}$  – 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;

$Q_{\text{отп}}$  – 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 педагогических работников.

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

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

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития) (кроме медицинских работников)<*>	20
2	руководителям образовательных учреждений, имеющих специальные (коррекционные) классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении;	15
3	учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому больных детей-хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения)	20
4	женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов)	30
5	выплата руководителям и специалистам за работу в сельской местности	25
6	водителям за ненормированный рабочий день	50

<\*> 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.

Виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников муниципальных образовательных учреждений, находящихся в ведении органа местного самоуправления в области образования

1. Настоящие виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников муниципальных образовательных учреждений, находящихся в ведении органа местного самоуправления в области образования разработаны на основании постановления Правительства Красноярского края от 15.12.2009 № 648-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края», приказа министерства образования и науки Красноярского края от 15.12.2009 № 988 «Об утверждении видов, условий, размера и порядка установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края» и распространяют свое действие на руководителей и работников образовательных учреждений (начального общего, основного общего, среднего общего, дошкольного образования, (далее - Порядок), регулируют отношения, возникающие между муниципальными общеобразовательными учреждениями (начального общего, основного общего, среднего общего образования), дошкольного образования (далее - Учреждения) и их руководителями, и работниками, в связи с предоставлением руководителям и работникам выплат стимулирующего характера, по видам экономической деятельности «Образование», «Предоставление социальных услуг без обеспечения проживания», «Деятельность предприятий общественного питания по прочим видам организации питания», «Деятельность зрелищно - развлекательная прочая, не включенная в другие группировки», «Деятельность по оказанию услуг в области бухгалтерского учета» «Деятельность прочего сухопутного пассажирского транспорта».

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

3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников.



4. Работникам Учреждений по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждениями 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;
- специальная краевая выплата.

Персональные выплаты производятся работникам учреждений в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) и 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, в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Персональные выплаты в целях обеспечения региональной выплаты производятся работникам учреждения, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовой обязанности) ниже размера заработной платы, установленного пунктом 2 статьи 4 Закона Красноярского края от 29.10.2009 №9-3864 «О системах оплаты труда работников государственных краевых государственных учреждений»

Работникам учреждения, 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, 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, исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

При расчете персональных выплат в целях обеспечения региональной выплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника с учетом персональной выплаты в целях обеспечения



заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) (в случае ее осуществления).

Персональная выплата в целях осуществления региональной выплаты включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавки 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.

Виды, условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Порядку.

При осуществлении выплат, предусмотренных настоящим пунктом, Учреждениями могут применяться иные критерии оценки результативности и качества труда работников, не предусмотренные приложениями № 1, 3 к настоящему Порядку.

5. Виды выплат должны отвечать уставным задачам Учреждения.

Выплаты стимулирующего характера максимальным размером не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

6. Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с [приложением № 2](#) к настоящему Порядку.

7. При выплатах по итогам работы учитываются:

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

Размер выплат по итогам работы работникам Учреждений устанавливается в соответствии с приложением N 3 к настоящему Порядку.

Максимальным размером выплаты по итогам работы не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

8. Специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда работника.

Работникам 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.

Работникам по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени размер специальной краевой выплаты исчисляется 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 производятся 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 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 начисленных 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:

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

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.

9. Руководитель Учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию общественного совета Учреждения.

10. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливается как в процентах к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с учетом повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по основаниям повышения, установленным в постановлении администрации

района «Об утверждении условий, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам муниципальных образовательных учреждений, могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы», с учетом нагрузки, так и в абсолютном размере.

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

12. Учреждения могут применять балльную оценку при установлении выплат стимулирующего характера, за исключением персональных выплат.

При применении балльной оценки при установлении выплат стимулирующего характера, 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).

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

где:

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

$Q_{\text{стим рук}}$  - 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 на месяце плановом периоде согласно плану, утвержденному в учреждении;

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

**ВИДЫ, УСЛОВИЯ, РАЗМЕР И ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ  
СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, В ТОМ ЧИСЛЕ КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ  
РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, НАХОДЯЩИХСЯ В ВЕДЕНИИ ОРГАНА  
МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ В ОБЛАСТИ ОБРАЗОВАНИЯ**

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

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов<*>	
		наименование	индикатор		
Педагогический работник: учитель (за исключением начального общего образования)	1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	1.1. Организация проектной и исследовательской деятельности воспитанников	1.1.1. Участие воспитанников с проектами в конференциях разного уровня	1.1.1.1. Представление результатов на конференциях разного уровня	5	
			1.1.1.2. Наличие победителей и призеров	15	
	1.2. Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	1.2.1. Руководство объединения педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями) психолого-медико-педагогического консилиума учреждения (далее – ПМПк)	1.2.1.1. Обеспечение работы в соответствии с планом		20
			1.2.2. Участие в работе аттестационной комиссии, экспертной комиссии, ПМПк, наставническая работа	1.2.2.1. Постоянное участие в работе аттестационной комиссии, экспертной комиссии, ПМПк; подготовка отчетной документации	
1.3. Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие	Полнота и соответствие нормативным документам	100%		10	

	программы)			
<b>2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
2.1. Стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу обучающихся	2.1.1. Участие обучающихся в мероприятиях различных уровней	% участвующих от общего количества обучающихся	20	
	2.1.2. Участие обучающихся в конкурсах, олимпиадах различного уровня	2.1.2.1. Количество участников конкурсов – не менее 70% (от общего числа обучающихся)	20	
		2.1.3.2. Количество участников олимпиад – не менее 50% (от общего числа обучающихся)	20	
		2.1.3.3. Наличие призов и победителей	20	
2.2. Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	2.2.1. Разработка и реализация проектов и программ	2.2.1.1. Призовое место в конкурсе проектов и программ	20	
		2.2.1.2. Презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов	10	
2.3. Учет количества обучающихся в классе	2.3.1. Превышение количества обучающихся в классе над нормативным количеством обучающихся в классе	2.3.1.1. Количество человек	5 за 1 обучающегося	
<b>3. Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
3.1. Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	3.1.1. Освоение информационных технологий и применение их в практике работы с обучающимися	3.1.1.1. Использование при организации занятий интерактивной доски, компьютерных программ по созданию презентаций и публикаций	20	

		3.1.2. Выстраивание образовательного процесса в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом (далее - ФГОС)	3.1.2.1. Наличие программы в соответствии с ФГОС	20
	3.2. Создание коррекционно-развивающей образовательной среды для работы с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья	3.2.1. Разработка и реализация основной адаптированной общеобразовательной программы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья в условиях инклюзивного образования	3.2.1.1. Реализация основной адаптированной общеобразовательной программы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья в условиях инклюзивного образования	10
		3.2.2. Сопровождение обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	Выполнение рекомендаций ПМПк в организации образовательного процесса	10
		3.2.3. Включенность в мероприятия учреждения	Количество обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, включенных в мероприятия учреждения	5 за каждого обучающегося
Педагогические работники: учитель (обучение по образовательным программам начального общего образования)	4. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	4.1. Успешность учебной работы	4.1.1. Качество обученности по итогам оценочного периода согласно локальным нормативным актам учреждения	4.1.1.1. Свыше 70 %	8
			4.1.1.2. 60-70%	5
	4.2. Результативность, стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по	4.2.1. Динамика качества обученности обучающихся	4.2.1.1. Повышение качества обученности (по итогам не менее двух оценочных периодов)	5

	индивидуальному прогрессу обучающихся		4.2.1.2. Стабильность (сохранение процента качества обученности по итогам не менее двух оценочных периодов)	4
	4.3. Организация деятельности, направленная на коррекцию нарушений в развитии	4.3.1. Индивидуальное сопровождение обучающихся, испытывающих трудности в обучении	4.3.1.1. Повышение успеваемости учащихся, испытывающих трудности в обучении	5
	4.4. Сопровождение обучающихся, проявивших выдающиеся способности, а также добившихся успехов в учебной деятельности, научной (научно-исследовательской) деятельности, творческой деятельности и физкультурно-спортивной деятельности в образовательном процессе (подготовка к участию в олимпиадах, конкурсах, конференциях, турнирах и т.д.)	4.4.1. Проведение занятий с участниками олимпиад, конкурсов конференций, турниров и т.д.	4.1.1.1. Проведение мероприятий	2
		4.4.2. Наличие победителей, призеров, финалистов, дипломатов	4.4.2.1. На уровне учреждения	2
			4.4.2.2. На муниципальном уровне	3
			4.4.2.3. На региональном, межрегиональном уровне	4
			4.4.2.4. На федеральном уровне	5
			4.4.2.5. На международном уровне	6
	4.5. Руководство и организация проектных творческих групп (организация воспитанников, обучающихся для успешного участия в различных творческих группах и проектах)	4.5.1. Реализация проекта и его представление:	4.5.1.1. Класс (группа)	2
			4.5.1.2. На уровне учреждения	4
			4.5.1.3. На муниципальном уровне	5
			4.5.1.4. На региональном, межрегиональном уровне	6
			4.5.1.5. На федеральном уровне	8
			4.5.1.6. На	10



			международном уровне		
		4.5.2. Участие в конкурсе проектов	4.5.2.1. На уровне учреждения	2	
			4.5.2.2. На муниципальном уровне	4	
			4.5.2.3. На региональном, межрегиональном уровне	6	
			4.5.2.4. На федеральном уровне	8	
			4.5.2.5. На международном уровне	10	
			4.5.3. Наличие проектных или творческих групп (наличие подтверждающих документов), (количество участников проектных и творческих групп – не менее 80% (от общего числа обучающихся))	4.5.3.1. На уровне учреждения	2
		4.5.3.2. На муниципальном уровне		4	
		4.5.3.3. На региональном, межрегиональном уровне		6	
		4.5.3.4. На федеральном уровне		8	
		4.5.3.5. На международном уровне		10	
	4.6. Организация и руководство исследовательской деятельностью обучающихся (участие воспитанников, обучающихся в конференциях)	4.6.1. Представление результатов обучающихся на конференциях, семинарах форумах и т.д. (обязательное наличие подтверждающих документов об участии)		4.6.1.1. На уровне учреждения:	
				4.6.1.1.1. Дистанционное	1
				4.6.1.1.2. Очное	2
				4.6.1.2. На муниципальном уровне:	
				4.6.1.2.1. Дистанционное	2
				4.6.1.2.2. Очное	4
				4.6.1.3. На региональном уровне:	
				4.6.1.3.1. Дистанционное	3
				4.6.1.3.2. Очное	6
				4.6.1.4. На федеральном уровне:	

			4.6.1.4.1. Дистанционное	4
			4.6.1.4.2. Очное	8
		4.6.2. Наличие победителей и призеров:	4.6.2.1. На уровне учреждения:	
			4.6.2.1.1. Дистанционное	1
			4.6.2.1.2. Очное	2
			4.6.2.2. На муниципальном уровне:	
			4.6.2.2.1. Дистанционное	2
			4.6.2.2.2. Очное	4
			4.6.2.3. На региональном уровне:	
			4.6.2.3.1. Дистанционное	3
			4.6.2.3.2. Очное	6
			4.6.2.9. На федеральном уровне:	
			4.6.2.9.1. Дистанционное	4
		4.6.2.9.2. Очное	8	
<b>5. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
5.1. Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	5.1.1. Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами)	5.1.1.1. Обеспечение результативности в соответствии с планом работы проектных команд, творческих групп		5
	5.1.2. Участие в работе ПМПк	5.1.2.1. Постоянное участие в работе ПМПк, подготовка отчетной документации		5
<b>6. Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
6.1. Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	6.1.1. Использование современного оборудования в образовательный процесс	6.1.1.1. Использование при проведении занятий интерактивной доски, компьютерных программ, современного лабораторного и цифрового оборудования		2
6.2. Предъявление опыта	6.2.1. Участие в конкурсах	6.2.1.1. Призер:		
		6.2.1.1.1. На		2

	организации образовательного процесса за пределами учреждения	профессионального мастерства (в том числе дистанционных):	муниципальном уровне	
			6.2.1.1.2. На региональном уровне	4
			6.2.1.1.3. На федеральном уровне	6
			6.2.1.2. Победитель:	
			6.2.1.2.1. На муниципальном уровне	6
			6.2.1.2.2. На региональном уровне	8
			6.2.1.2.3. На федеральном уровне	10
6.3. Обобщение и/или тиражирование педагогического опыта	6.3.1. Наличие публикаций в изданиях	6.3.1.1. Внутри учреждения	2	
		6.3.1.2. Муниципальные	6	
		6.3.1.3. Региональные	8	
		6.3.1.4. Федеральные	10	
	6.3.2. Проведение мастер-классов (в том числе открытых уроков)	6.3.2.1. Внутри учреждения	2	
		6.3.2.2. Муниципальные	6	
		6.3.2.3. Региональные	8	
		6.3.2.4. Федеральные	10	
	6.3.3. Наставничество молодых педагогов	Методическое сопровождение молодого специалиста	2	
	6.3.4. Выстраивание образовательного процесса в соответствии с требованиями ФГОС и с учетом метапредметного содержания	Разработка и апробация программ учебных предметов и внеурочной деятельности	5	
	6.3.5. Участие и в разработке и реализации проектов, программ, методических,	6.3.5.1. Внедрение созданного проекта, программа, материалы внедрены в	5	

		диагностических материалов, связанных с образовательной деятельностью	образовательную деятельность учреждения	
	6.4. Организация дистанционного обучения обучающихся, воспитанников	6.4.1. Наличие, стабильность состава обучающихся, воспитанников	6.4.1.1. Подтверждение регистрации обучающихся, воспитанников на сайте учреждения, реализующего программы дистанционного обучения (за одного обучающегося, воспитанника)	1
	6.5. Кураторство сайта, систем электронных журналов, дневников, баз данных	6.5.1. Наличие постоянно функционирующих электронных систем: сайта, электронных дневников, журналов, баз данных	6.5.1.1. Своевременность обновления, отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов, заинтересованных лиц (родителей (законных представителей), общественности и др.)	10
	6.6. Работа по реализации законодательства об образовании	6.6.1. Осуществление обходов территорий, закрепленных за общеобразовательными учреждениями, с целью выявления несовершеннолетних детей, подлежащих обучению и определения условий, в которых они проживают	6.6.1.1. Своевременность представления отчетных документов (акты обследования и др.)	5
Педагогические работники: педагог-психолог, социальный педагог	7. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	7.1. Сопровождение воспитанников, обучающихся в образовательном процессе	7.1.1. Руководство ПМПк	7.1.1.1. Осуществление деятельности ПМПк в соответствии с планом	20
		7.1.2. Проведение мероприятий для родителей	7.1.2.1. Проведение одного мероприятия	10

		воспитанников, обучающихся		
	8. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	8.1. Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению воспитанников, обучающихся	8.1.1. Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	8.1.1.1. Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	30
			8.1.1.2. Призовое место в конкурсе проектов и программ, получение грантов	20
			8.1.1.3. Презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов	20
		8.1.2. Адаптация вновь поступивших воспитанников, обучающихся; создание благоприятного психологического климата	8.1.2.1. Уменьшение числа конфликтных ситуаций среди обучающихся, воспитанников	30
	9. Выплаты за качество выполняемых работ			
	9.1. Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения воспитанников	9.1.1. Организация работы службы психолого-педагогического сопровождения воспитанников, обучающихся	9.1.1.1. Отрицательная динамика возникновения конфликтов в течение учебного года	30
Педагог дополнительного образования, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре	13. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	13.1. Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями, кафедрами)	13.1.1. Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями, кафедрами)	13.1.1.1. Обеспечение работы в соответствии с планом	20

	13.2. Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	13.2.1. Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100%	20
14. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	14.1. Достижение воспитанников, обучающихся	14.1.1. Участие в соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах различного уровня	14.1.1.1. % участвующих от общего числа обучающихся	20
			14.1.1.2. Призовое место	20
	14.2. Организация деятельности детских объединений, организаций	14.2.1. Постоянный состав, создание и реализация социальных проектов, программ	14.2.1.1. За каждый проект, программу	20
15. Выплаты за качество выполняемых работ				
	15.1. Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	15.1.1. Участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	15.1.1.1. Внедрение новых технологий форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов	20
Учитель физической культуры, руководитель школьного спортивного клуба (ШСК) или руководитель кружка, группы, секции	16. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	16.1. Ведение профессиональной документации	16.1.1. Учитель физической культуры (руководитель ШСК) Полнота и соответствие в части нормативных актов, регламентирующих работу ШСК, (устав или положение, приказ по ШСК, планы мероприятий на учебный год, расписание работы спортивных секций ШСК, статистические и иные отчеты в	16.1.1.1. отсутствие замечаний к документам в отчетный период	до 10

		вышестоящие организации		
		16.1.2. Учитель физической культуры (руководитель кружка, группы, секции). Полнота и соответствие в части нормативных документов, регламентирующих работу педагога (рабочая программа, журнал (письменный или электронный), отчетная документация.	16.1.2.1.отсутствие замечаний к документам в отчетный период	до 10
	16.2. Ведение или предоставление ответственному за сайт образовательной организации документации для размещения во вкладке школьного спортивного клуба на официальном сайте образовательной организации в сети Интернет	16.2.1.Соответствие перечню необходимых документов о деятельности школьного спортивного клуба, размещаемых на странице (вкладке) официальном сайте образовательной организации в сети Интернет	16.2.1.1.отсутствие замечаний и актуальность информации	до 10
<b>17. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
	17.1. Интеграция в образовательный процесс учащихся с ограниченными возможностями здоровья, детей-сирот, детей, состоящих на учете в органах внутренних дел	17.1.1.Наличие в группе обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, детей-сирот, детей, состоящих на учете в органах внутренних дел	17.1.1.1.за каждого обучающегося	0,5, но не более 20
	17.2. Организация спортивно-массовых мероприятий, конкурсов, проектов и	17.2.1.Проведение спортивно-массовых мероприятий, конкурсов, проектов и	17.2.1.1.за каждое мероприятие	0,5, но не более 20

	социально значимых мероприятий школьного этапа	социально значимых мероприятий школьного этапа		
	17.3. Организация деятельности с родителями обучающихся	17.3.1.Проведение мероприятий с родителями (родительские собрания, совместные детско-взрослые мероприятия)	17.3.1.1.не менее 1 мероприятия в квартал	5 за каждое, не более 15
<b>18. Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
	18.1. Результаты обучающихся Организация работы по подготовке и выполнению норм Всероссийского физкультурно – спортивного комплекса «Готов к труду и обороне (ГТО)»	18.1.1. Достижения обучающихся на конкурсах (Всероссийский смотр-конкурс на лучшую постановку физкультурной работы и развития массового спорта среди школьных спортивных клубов)	18.1.1.1. муниципальный этап	
			18.1.1.1.1. участие	5
			18.1.1.1.2. призер	7
			18.1.1.1.3. победитель	9
			18.1.1.2. региональный этап	
			18.1.1.2.1. участие	10
			18.1.1.2.2. призер	13
			18.1.1.2.3. победитель	16
			18.1.1.3. всероссийский этап	
			18.1.1.3.1. участие	20
		18.1.1.3.2. призер	25	
		18.1.1.3.3. победитель	30	
		18.1.2. Достижения обучающихся в спортивных мероприятиях (Всероссийские спортивные соревнования школьников «Президентские состязания», Всероссийские спортивные игры школьников «Президентские спортивные игры», «Всероссийские спортивные игры школьных спортивных	18.1.2.1. муниципальный этап	
			18.1.2.1.1. участие	5
			18.1.2.1.2. призер	7
			18.1.2.1.3. победитель	9
			18.1.2.2. региональный этап	
			18.1.2.2.1. участие	10
			18.1.2.2.2. призер	13
			18.1.2.2.3. победитель	16
18.1.2.3. всероссийский этап				
18.1.2.3.1. участие	20			



		клубов»)	18.1.2.3.2. призер	25
			18.1.2.3.3. победитель	30
		18.1.3. Достижения обучающихся в социально значимых акциях, конкурсах, проектах:	18.1.3.1. муниципальный этап	
			18.1.3.1.1. участие	5
			18.1.3.1.2. призер	7
			18.1.3.1.3. победитель	9
			18.1.3.2. региональный этап	
			18.1.3.2.1. участие	10
			18.1.3.2.2. призер	13
			18.1.3.2.3. победитель	16
			18.1.3.3. всероссийский этап	
			18.1.3.3.1. участие	20
			18.1.3.3.2. призер	25
			18.1.3.3.3. победитель	30
			18.1.4. Достижения обучающихся в выполнении норм Всероссийского физкультурно – спортивного комплекса «Готов к труду и обороне (ГТО)»	18.1.4.1. 20 – 34 % от общего количества обучающихся в образовательной организации, выполнивших нормы ГТО на знаки (золото, серебро, бронза) за один год.
		18.1.4.2. 35 – 50 % от общего количества обучающихся в образовательной организации, выполнивших нормы ГТО на знаки (золото, серебро, бронза) за один год.		35
		18.1.4.3. Свыше 50 % от общего количества обучающихся в образовательной организации, выполнивших		45

			нормы ГТО на знаки (золото, серебро, бронза) за один год.	
	18.2. Сопровождение учащихся (групп школьного спортивного клуба или учащихся образовательной организации)	18.2.1.Руководство командой выступающей очно на спортивно – массовых мероприятиях, социально значимых акциях, конкурсах, проектах	18.2.1.1. Отсутствие жалоб	30
	18.3. Высокий уровень педагогического мастерства при организации спортивно – массовой, физкультурно – оздоровительной просветительской работы.	18.3.1. Тиражирование собственного педагогического опыта в конкурсах различных уровней среди педагогов школьных спортивных клубов	18.3.1.1. Дистанционное участие:	
			18.3.1.1.1. Муниципальный уровень	
			18.3.1.1.1.1. участие	5
			18.3.1.1.1.2. призер	7
			18.3.1.1.1.3. победитель	9
			18.3.1.1.2. Региональный уровень:	
			18.3.1.1.2.1. участие	10
			18.3.1.1.2.2. призер	13
			18.3.1.1.2.3. победитель	16
			18.3.1.1.3. Всероссийский уровень	
			18.3.1.1.3.1. участие	20
			18.3.1.1.3.2. призер	25
			18.3.1.1.3.3. победитель	30
			18.3.1.2. Очное участие:	
			18.3.1.2.1. Муниципальный уровень	
			18.3.1.2.1.1. участие	10
	18.3.1.2.1.2. призер	15		
	18.3.1.2.1.3. победитель	20		
	18.3.1.2.2. Региональный уровень			

			18.3.1.2.2.1. участие	20
			18.3.1.2.2.2. призер	25
			18.3.1.2.2.3. победитель	30
			18.3.1.2.3. Всероссийский уровень	
			18.3.1.2.3.1. участие	40
			18.3.1.2.3.2. призер	50
			18.3.1.2.3.3. победитель	60
Заведующий библиотекой, библиотекарь	19. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	19.1. Создание системы работы по повышению мотивации воспитанников, обучающихся к чтению	19.1.1.Количество воспитанников, обучающихся и работников учреждения, пользующихся библиотечным фондом учреждения	19.1.1.1. 80%	30
	19.2. Совершенствование информационно-библиотечной системы учреждения	19.2.1.Создание программы развития информационно-библиографического пространства учреждения	19.2.1.1. Наличие программы развития	20
	20. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	20.1. Сохранность библиотечного фонда	20.1.1.Количество списываемой литературы библиотечного фонда	20.1.1.1. Менее 20% фонда	30
	20.2. Осуществление текущего информирования коллектива педагогов, воспитанников, обучающихся	20.2.1. Проведение уроков информационной культуры	20.2.1.1. 1 раз в четверть	20
		20.2.2. Проведение дней информирования	20.2.2.1. 1 раз в четверть	20
	21. Выплаты за качество выполняемых работ			
	21.1. Высокий уровень профессионального мастерства	21.1.1.Систематическая работа по повышению педагогического мастерства (курсы повышения квалификации, семинары,	21.1.1.1.Внедрение новых технологий, форм, методов, демонстрация их при проведении мастер классов, творческих отчетов	20

		самообразование), использование полученного опыта в своей повседневной деятельности		
Секретарь- машинистка	22. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	22.1. Своевременная подготовка локальных нормативных актов учреждения, финансово-экономических документов	22.1.1. Полнота и соответствие законодательству	22.1.1.1. 100%	30
	22.2. Оформление документов для участия в краевых и федеральных программах, проектах, конкурсах	22.2.1. Соответствие установленным требованиям	22.2.1.1. 100%	30
	23. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	23.1. Осуществление юридических консультаций для воспитанников, обучающихся и работников учреждения	23.1.1. Отсутствие конфликтов в учреждении	23.1.1.1. Отсутствие конфликтов в учреждении	30
	24. Выплаты за качество выполняемых работ			
24.1. Создание в учреждении единых требований к оформлению документов, системы документооборота	24.1.1. Наличие регламентов по созданию внутренних документов	24.1.1.1. Соблюдение регламентов	30	
Повар	25. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	25.1. Отсутствие или оперативное устранение предписаний надзирающих органов	25.1.1. Отсутствие предписаний надзорных органов	25.1.1.1. Отсутствие предписаний	40
			25.1.1.2. Устранение предписаний в установленные сроки	20
	26. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			

	26.1. Снижение уровня заболеваемости обучающихся, воспитанников	26.1.1.Снижение количества заболевших обучающихся, воспитанников	26.1.1.1.Отсутствии вспышек заболеваний обучающихся, воспитанников	20
	26.2. Осуществление дополнительных работ	26.2.1.Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	26.2.1.1.Постоянно	40
27. Выплаты за качество выполняемых работ				
	27.1. Качество приготовленной пищи, эстетическое оформление блюд	27.1.1.Отсутствие жалоб, отказов обучающихся, воспитанников от приема пищи	27.1.1.1.Отсутствии жалоб и отказов	40
	27.2. Соблюдение санитарно-гигиенических норм	27.2.1.Отсутствие замечаний Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека (далее - Роспотребнадзор)	27.2.1.1.Отсутствии замечаний Роспотребнадзора	40
Кладовщик, дворник, водитель, подсобный рабочий, лаборант, гардеробщик, сторож, электрик, уборщик служебных (производственных) помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	28. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	28.1. Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, правил дорожного движения	28.1.1.Отсутствие замечаний надзорных органов, аварий и аварийных ситуация	28.1.1.1.Отсутствии замечаний, аварий и аварийных ситуаций	30
	29. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	29.1. Участие в мероприятиях учреждения	29.1.1.Проведение праздников для обучающихся, воспитанников	29.1.1.1. Постоянно	30
	29.2. Осуществление дополнительных работ	29.2.1.Выполнение поручений руководителя	29.2.1.1. Постоянно	30
	30. Выплаты за качество выполняемых работ			
30.1. Благоустройство территории учреждения	30.1.1.Зеленая зона, ландшафтный дизайн	30.1.1.1.Наличие зеленой зоны, ландшафтного дизайна	30	
Преподаватель – организатор основ безопасности жизнедеятельности	31. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	31.1. Организация работы по соблюдению	31.1.1. Проведение инструктажей с учащимися и	31.1.1.Контроль за выполнением классной и	20

	правил техники безопасности	работниками школы	школьной документации по проведению инструктажей	
		31.1.2. Контроль за безопасностью в образовательном процессе оборудования, приборов, технических средств обучения	31.1.2.1. Наличие актов осмотра оборудования, приборов, технических средств обучения	20
	31.2. Взаимодействие с учреждениями и организациями	31.2.1. Разработка плана гражданской обороны учреждения	31.2.1.1. Наличие плана	30
		32.2.2. Организация занятий по гражданской обороне	32.2.2.1. Проведение командно-штабных, тактико-специальных учений 2 раза в год	20
33. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	33.1. Достижения обучающихся, воспитанников	33.1.1. Участие в краевых, всероссийских, международных соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах	33.1.1.1. Процент участвующих от общего числа обучающихся (воспитанников) не менее 20%	20
			33.1.1.2. Ведение портфолио обучающихся, воспитанников	30
			33.1.1.3. Призовое место	20
34. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Учитель-логопед, учитель-дефектолог	34.1. Работа в составе ПМПк	34.1.1. Участие в работе ПМПк	34.1.1.1. Постоянно, без пропусков участие в работе ПМПк, подготовка отчетной документации	10
	34.2. Ведение и организация общественно-полезного труда, производственного труда	34.2.1. Организация общественно-полезного труда	34.2.1.1. 6 часов в неделю	10
			34.2.1.2. 9 часов в неделю	20
	34.3. Работа с семьями обучающихся, воспитанников	34.3.1. Проведение мероприятий для родителей, семей обучающихся, воспитанников	34.3.1.1. Проведение одного мероприятия для родителей, семей обучающихся,	10

	учреждения	воспитанников учреждения	
<b>35. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
35.1. Подготовка, участие, победы в мероприятиях учреждения, районных, городских, краевых мероприятиях	35.1.1. Подготовка, участие, победы в мероприятиях учреждения, районных, краевых мероприятиях	35.1.1.1. Подготовка одного мероприятия учреждения, одного районного, городского, краевого мероприятия	2
		35.1.1.2. Подготовка обучающихся к участию в одном мероприятии учреждения, одном районном, городском, краевом мероприятии	2
		35.1.1.3. Участие в одном мероприятии учреждения, одном районном, городском, краевом мероприятии	5
		35.1.1.4. Призовое место в мероприятии учреждения районном, городском, краевом мероприятии	10
35.2. Эффективная реализация коррекционной составляющей образовательного процесса	35.2.1. Качество успеваемости обучающихся	35.2.1.1. 50 – 65%	10
		35.2.1.2. 65 – 80%	20
35.3. Формирование социального опыта обучающихся, воспитанников	35.3.1. Процент обучающихся, воспитанников из числа выпускников, продолживших обучение или трудоустроившихся	35.3.1.1. 50 – 65%	10
		35.3.1.2. 65 – 80%	20
	35.3.2. Количество обучающихся,	0 – 10%	20

		воспитанников, состоящих на внутреннем учете учреждения или на учете в группе по делам несовершеннолетних и защите их прав		
<b>36. Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
	36.1. Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	36.1.1. Разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и образовательных программ	36.1.1.1. Наличие образовательной программы учреждения	30
			36.1.1.2. Призовое место в конкурсе проектов и образовательных программ	15
			36.1.1.3. Издание печатной продукции (статей), отражающей результаты работы	20
Заведующий хозяйством	<b>37. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	37.1. Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности	37.1.1. Обеспечение учебных кабинетов, бытовых, хозяйственных и других помещений оборудованием и инвентарем, отвечающим требованиям правил и норм безопасности жизнедеятельности, стандартам безопасности труда	37.1.1.1. 100%	30
	37.2. Обеспечение сохранности имущества и его учет	37.2.1. Отсутствие замечаний по утрате и порче имущества	37.2.1.1. Отсутствие замечаний	10
	<b>38. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
	38.1. Оперативность работы	38.1.1. Своевременное обеспечение сезонной подготовки обслуживаемого здания, сооружения,	38.1.1.1. Выполнение работ ранее установленного срока без снижения качества	10



		оборудования и механизмов		
	38.2. Осуществление дополнительных работ	38.2.1.Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	38.2.1.1.Своевременно, качественно	20
39. Выплаты за качество выполняемых работ				
	39.1. Ресурсосбережение при выполнении работ	39.1.1 Осуществление рационального расходования материалов	39.1.1.1.Экономия материальных средств	20
		39.2. 1. Осуществление рационального расходования электроэнергии	39.2.1.1Отсутствие превышения лимитов расходования электроэнергии	20
		39.3. 1. Бесперебойная и безаварийная работа системы жизнеобеспечения	39.3.1.1Отсутствие замечаний по бесперебойной и безаварийной работе системы жизнеобеспечения	20
		39.4. 1. Качественное и своевременное проведение инвентаризации имущества учреждения	39.4.1.1.Отсутствиие недостатки и неустановленного оборудования	20
		39.5. 1. Укомплектованность ставок обслуживающего персонала (лаборантов, секретарей, дворников, гардеробщиков, сторожей, уборщиков служебных помещений и рабочих по обслуживанию и текущему ремонту здания, сооружения и оборудования)	39.5.1.1. 100%	10
Методист	40. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	40.1. Методическое сопровождение	40.1.1. Наличие оформленных программ,	40.1.1.1. Одна оформленная инновационная	30

	процесса разработки, апробации и внедрения инновационных программ, технологий, методов	технологий, методов у педагогических кадров	программа, технология, один метод	
			40.1.1.2. Более одной оформленной инновационной программы, технологии, одного метода	80
<b>41. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
41.1. Выполнение плана методической работы	41.1.1. Доля выполненных работ	41.1.1.1. 80%	5	
		41.1.1.2. 100%	30	
41.2. Достижения педагогических работников, участие в профессиональных конкурсах, конкурсах методических материалов, образовательных программ и т.п.	41.2.1. Степень участия	41.2.1.1. Участник	10	
		41.2.1.2. Призер	80	
<b>42. Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
42.1 Разработка проектов, методических материалов	42.1.1. Наличие собственных проектов, методических материалов	42.1.1.1. Один собственный проект, методический материал	50	
		42.1.1.2. Более одного собственного проекта, методического материала	100	
42.2. Описание педагогического опыта	42.2.1. Количество изданных публикаций, представленных в профессиональных средствах массовой информации	1	50	
		2 и более	100	
42.3. Организация повышения профессионального мастерства педагогов	42.3.1. Проведение мастер-классов для педагогов по трансляции методов, форм, технологий	42.3.1.1. 1 раз в квартал	15	
		42.3.1.2. 2 раза в квартал	50	

Бухгалтер	43. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	43.1. Ведение документации учреждения	Полнота и соответствие документации	100%	20
	43.2. Соблюдение законодательства	Штрафы, взыскания, замечания	Отсутствие штрафов, взысканий, замечаний	60
	43.3. Обработка и предоставление информации	Отсутствие замечаний	Отсутствие замечаний	10
	44. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	44.1. Техническое и программное обеспечение и использование в работе учреждения	Функционирование локальной сети, электронной почты учреждения, использование программного обеспечения	стабильно	30
	44.2. Оперативность	Выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества	постоянно	30
	44.3. Осуществление дополнительных работ	Наличие дополнительных работ	постоянно	20
	45. Выплаты за качество выполняемых работ			
	45.1. Работа с входящей корреспонденцией	Подготовка ответов	своевременно	30
	45.2. Качество выполняемых работ	Отсутствие возврата документов на доработку	Отсутствие возврата документов на доработку	10
	45.3. Инициатива и творческий подход к работе	45.3.1. Предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов	1 предложение	10
		45.3.2. Участие в реализации образовательных проектов	1 проект	50

		45.3.3. Участие в мероприятиях разного уровня, в том числе обмен опытом	1 мероприятие	10
Главный энергетик, Инженер по отоплению	46. Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	46.1. Обеспечение содержания в исправном состоянии систем электроснабжения, водоснабжения, пожарно-охранной сигнализации, обеспечение их безаварийной и экономичной работы	Исправное состояние работы систем, отсутствие профилактических работ, экономия по показателям потребления коммунальных услуг	100%	50
	46.2. Организация и контроль мероприятий по выполнению работниками службы правил УЭ; ТЭТЭ; ЭЭП; ОТ; ППБ	Отсутствие предписаний надзорных органов, контролирующих соблюдение техники безопасности, противопожарной защиты.	Отсутствие предписаний	50
	46.3. Соблюдение требований пожарной безопасности во всех подразделениях учреждения, мониторинг учреждения средствами пожаротушения	Своевременный контроль за проведением вводного и периодического инструктажей с работниками по пожарной безопасности	100%	50
	47. Выплата за качество выполняемых работ			
	47.1. Отсутствие претензий к качеству и срокам выполняемых работ	Отсутствие замечаний	Отсутствие замечаний	50
	47.2. Бережное отношение к вверенному имуществу	Отсутствие замечаний	Отсутствие замечаний	35
48. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				

Ассистент (помощник)	49. Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	49.1. Оказание технической помощи детям-инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья для осуществления возможности вести независимый образ жизни и активно участвовать во всех аспектах жизнедеятельности	49.1.1.Отсутствие замечаний	49.1.1.1. Отсутствие замечаний	50
	49.2. Соблюдение служебной этики	49.2.1.Отсутствие жалоб. Умение выстраивать эффективные взаимодействия для достижения целей с обучающимися и сотрудниками	49.2.1.1.Самостоятельное решение возникающих конфликтов	10
	50. Выплата за качество выполняемых работ			
	50.1. Достижение высоких результатов в работе, интенсивность	50.1.1.Соблюдение инструкций по охране жизни и здоровья обучающихся	50.1.1.1Соблюдение норм и правил при работе, отсутствие несчастных случаев	20
	51. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	51.2. Активное участие и помощь педагогам в организации образовательного процесса	51.2.1.Отсутствие замечаний	51.2.1.1.Качественное выполнение работ, требующих повышенной ответственности	20
51.3. Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	51.3.1.Отсутствие травм, несчастных случаев, обучающихся	53.3.1.1Отсутствие травм, несчастных случаев, обучающихся	20	
Руководитель структурного подразделения, заведующий филиалом	52. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	52.1. Стабильность	52.1.1. Соотношение	52.1.1.1. до 2%	30

	коллектива сотрудников	увеличившихся к численности сотрудников структурного подразделения	52.1.1.2. до 5%	10	
		52.1.2. Доля молодых специалистов от общего числа сотрудников отдела	52.1.2.1. от 20 до 40%	10	
			52.1.2.2. свыше 40%	30	
	52.2. Продвижение достижений и возможностей структурного подразделения	52.2.1. Количество публикаций, презентаций, рекламной продукции и т.д. в квартал	52.2.1.1. до 3 шт.	20	
			52.2.1.2. более 4 шт.	30	
		52.2.2. Увеличение спроса на услуги структурного подразделения и учреждения	более чем на 5%	30	
	<b>53. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
	53.1. Выполнение плана работы структурного подразделения на уровне установленных показателей	53.1.1.Процент выполнения запланированных работ	53.1.1.1. 90 - 100%	80	
	53.2. Результативность собственного участия в профессиональных конкурсах и мероприятиях	53.2.1. Степень (качество) участия	53.2.1.1. призер	40	
			53.2.1.2. участник	20	
<b>54. Выплаты за качество выполняемых работ</b>					
54.1. Привлечение дополнительных ресурсов для повышения качества осуществляемой деятельности	54.1.1.Наличие дополнительного ресурса	54.1.1.1.за каждый привлеченный ресурс	15, но не более 60 в квартал		
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	<b>55. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
	55.1. Вовлечение обучающихся в социально полезную деятельность	55.1.1. Развитие воспитательной среды образовательной организации	55.1.1.1По итогам анализа запросов участников образовательных отношений созданы новые пространства для	30	

			обучающихся (школьный спортивный клуб, школьный театр, медиацентр, туристический клуб и др.)	
		55.1.2. Организация мероприятий федерального календарного плана воспитательной работы	55.1.2.1. Количество организационных мероприятий	25
			55.1.2.2. Доля обучающихся, вовлеченных в мероприятия, как в качестве участников, так и в качестве организаторов:	
			55.1.2.2.1. От 1 до 25 % от общего числа обучающихся	25
			55.1.2.2.2. От 26 до 50 % от общего числа обучающихся	50
			55.1.2.2.3. От 51 до 75 % от общего числа обучающихся	75
			55.1.2.2.4. От 76 до 100 % от общего числа обучающихся	100
			55.1.3. Адресное вовлечение в общественно полезную деятельность обучающихся	55.1.3.1. Количество мероприятий, организованных для данной группы обучающихся

		«группы иска»	55.1.3.2. Доля обучающихся данной группы, включившихся в позитивную повестку на уровне класса/образовательной организации/муниципалитета:	
			55.1.3.2.1. От 1 до 25 % от общего числа обучающихся	25
			55.1.3.2.2. От 26 до 50 % от общего числа обучающихся	50
			55.1.3.2.3. От 51 до 75 % от общего числа обучающихся	75
			55.1.3.2.4. От 76 до 100 % от общего числа обучающихся	100
			55.1.3.3. Доля обучающихся данной группы, охваченных дополнительным образованием:	
			55.1.3.3.1. От 1 до 25 % от общего числа обучающихся	25
			55.1.3.3.2. От 26 до 50 % от общего числа обучающихся	50
			55.1.3.3.3. От 51 до 75 % от общего числа обучающихся	75
			55.1.3.3.4. От 76 до 100 % от общего числа обучающихся	100
			55.1.3.4. Доля обучающихся, снятых с различных видов учёта:	



			55.1.3.4.1. От 1 до 25 % от общего числа обучающихся	25
			55.1.3.4.2. От 26 до 50 % от общего числа обучающихся	50
			55.1.3.4.3. От 51 до 75 % от общего числа обучающихся	75
			55.1.3.4.4. От 76 до 100 % от общего числа обучающихся	100
			55.1.3.5. Совместно с социальным педагогом (при наличии) проработана система индивидуального сопровождения и наставничества	10
	55.2. Взаимодействие с участниками образовательного процесса Организация взаимодействия с детскими общественными объединениями	55.2.1. Взаимодействие с педагогическими работниками образовательной организации по реализации программы воспитания	52.2.1.1. Результаты совместной работы советника с педагогическими работниками образовательной организации (учителями, педагогом-организатором, педагогом-библиотекарем, социальным педагогом и другими специалистами в области воспитания, классными руководителями) по реализации программы воспитания	20
		55.2.2. Взаимодействие с социальными партнерами о вопросах воспитания	52.2.2.1. Количество социальных партнеров (общественно-государственные детско-юношеские	10

		обучающихся	организации, общественные объединения, бизнес-сообщества, филармонии, библиотеки и др.), участвовавших в мероприятиях, организованных советником	
		55.2.3. Взаимодействие с родителями по реализации программы воспитания	55.2.3.1. Взаимодействие с родителями как организаторами и участниками образовательных событий по реализации программы воспитания	15
		55.2.4. Взаимодействие с родителями по реализации программы воспитания	55.2.4.1. Взаимодействие с родителями как организаторами и участниками образовательных событий по реализации программы воспитания	15
			55.2.4.2. Доля обучающихся, вовлеченных в мероприятия РДЦМ:	
			55.2.4.2.1. От 1 до 25 % от общего числа обучающихся	25
			55.2.4.2.2. От 26 до 50 % от общего числа обучающихся	50
			55.2.4.2.3. От 51 до 75 % от общего числа обучающихся	75
			55.2.4.2.4. От 76 до 100 % от общего числа обучающихся	100
			55.2.4.3. Количество начальных	10

			классов, реализующих программу «Орлята России»	
		55.2.5. Организация работы школьного актива	55.2.5.1. Доля обучающихся, включенных в деятельность школьного актива:	
			55.2.5.1.1. От 1 до 25 % от общего числа обучающихся	25
			55.2.5.1.2. От 26 до 50 % от общего числа обучающихся	50
			55.2.5.1.3. От 51 до 75 % от общего числа обучающихся	75
			55.2.5.1.4. От 76 до 100 % от общего числа обучающихся	100
			55.2.5.2. Количество обучающихся, участвующих в программе «Орлята России» в качестве наставников для обучающихся начальных классов.	10
		55.2.6. Создание Центра детских инициатив	55.2.6.1. Доля обучающихся, реализовавших свои идеи и инициативы:	
			55.2.6.1.1. От 1 до 25 % от общего числа обучающихся	25
			55.2.6.1.2. От 26 до 50 % от общего числа обучающихся	50
			55.2.6.1.3. От 51 до 75 % от общего числа обучающихся	75

		55.2.6.1.4. От 76 до 100 % от общего числа обучающихся	100
		55.2.6.2. Количество мероприятий, проведенных по инициативе обучающихся	25
55.3. Выявление и развитие у обучающихся способностей к научной (интеллектуально), творческой, физкультурно-спортивной деятельности, участие в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях	55.3.1. Вовлечение обучающихся в дни единых действий, программы, проекты всероссийского уровня (в т.ч. тематических смен в федеральных детских центрах)	55.3.1.1. Доля обучающихся, вовлеченных в дни единых действий, программы, проекты всероссийского уровня:	
		55.3.1.1.1. От 1 до 25 % от общего числа обучающихся	25
		55.3.1.1.2. От 26 до 50 % от общего числа обучающихся	50
		55.3.1.1.3. От 51 до 75 % от общего числа обучающихся	75
		55.3.1.1.4. От 76 до 100 % от общего числа обучающихся	100
		55.3.2. Участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях	Участие* и достижения обучающихся в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях (*участники мероприятий подготовлены советником)
	55.3.3. Проведение мероприятий по информированию о всероссийских проектах, программах, олимпиадах, конкурсах и фестивалях для детей, родителей,	В образовательной организации выстроена система информирования обучающихся/педагогов/родителей о всероссийских мероприятиях для детей и молодежи	10

		педагогов, в том числе в социальных сетях		
56. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
56.1. Личный вклад в повышение качества образования, совершенствовани е методов обучения и воспитания, продуктивное использование новых образовательных технологий	56.1.1. Освоение дополнительных профессиональных программ	56.1.1.1Освоение дополнительных профессиональных программ по направлению (профилю) деятельности в организации в форме курсов, стажировки (в течение последних 3-х лет)	20	
	56.1.2. Применение современных педагогических технологий, в том числе ИКТ	56.1.2.1.Применен ие современных педагогических технологий в практической деятельности		
56.2. Активное участие в работе методических (профессиональн ых) объединений педагогических работников организаций, в разработке программно-методического сопровождения образовательного процесса, профессиональн ых конкурсах, транслирование в педагогических коллективах опыта практических результатов своей профессиональн ой деятельности, в том числе экспериментально й, инновационной	56.2.1. Участие в работе методических (профессиональн ых) объединений (штаб воспитательной работы образовательной организации, координационный центр при Управлении молодежной политикой, сообщества муниципального (регионального, всероссийского) уровня и т.д.)	56.2.1.1.Участие в работе методических (профессиональн ых) объединений, в том числе творческих (проблемных) групп	10	
	56.2.2. Разработка программно-методического сопровождения образовательного процесса	56.2.2.1.Разработка (внесение изменений) программных, методических, дидактических материалов		
	56.2.3. Участие в профессиональных конкурсах	56.2.3.1. Участие и достижения в профессиональных конкурсах:	56.2.3.1.1. Очно	30

			56.2.3.1.2. Заочно	15
			56.2.3.1.3. Дистанционно	15
		56.2.4. Профессионально-общественная деятельность	56.2.4.1. Уровень и статус участия в профессионально-общественной деятельности, в том числе экспертной: участие в работе оргкомитетов, рабочих групп, экспертных комиссий, жюри конкурсов, в судействе соревнований, сопровождение педагогической практики студентов, наставничество, участие во всероссийских и региональных форумах, участие в грантовых и молодежных конкурсах и др.	35
		56.2.3. Транслирование опыта практических результатов профессиональной деятельности, в том числе экспериментальной, инновационной	56.2.3.1. Представление результатов профессиональной деятельности в виде выступлений, открытых мероприятий, мастер-классов, публикаций и пр.	35
Контрактный управляющий	62. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	62.1. составление, проверка муниципальных контрактов, договоров обслуживаемых учреждений	62.1.1. договоры заключены в соответствии с действующим законодательством	62.1.1.1 без замечаний	8
	62.2. образцовое состояние документооборота	62.2.1. отсутствие замечаний по документообороту	62.2.1.1 0 замечаний	35
	63. выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			

	63.1. разработка документов в соответствии с уставной деятельностью учреждения	63.1.1. наличие локальных нормативных актов учреждения	63.1.1.1. 100%	10
	63.2. непрерывное профессиональное образование	63.2.1. участие в курсах повышения квалификации (подготовка, переподготовка)	63.2.1.1. Участие	3
	63.3. оперативность выполняемой работы	63.3.1. оформление документов в срок	63.3.1.1. 0 замечаний	35
	63.4. дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности	64.4.1. выполнение приказов руководителя Управления образования в рамках установленной деятельности учреждения	64.4.1.1. в полном объеме, в установленный срок, без замечаний	6
64. выплаты за качество выполняемых работ				
	64.1. обработка и предоставление информации	64.1.1. отсутствие письменных замечаний руководителя по ведению документации	64.1.1.1. 100%	10

Дополнительное образование в учреждении

Педагог дополнительно го образования	1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	1.1. Сохранность количества потребителей государственных услуг дополнительного образования	1.1.1. Стабильный состав объединения по годам обучения	1.1.1.1. Отсутствие отчисленных учащихся в течение квартала	20
	1.2. Полнота реализации дополнительной образовательной программы	1.2.1. Выполнение учебного плана дополнительной образовательной программы	1.2.1.1. 100% от запланированного в квартале	20
	1.3. Методическое обеспечение дополнительной образовательной программы (по каждой программе)	1.3.1. Разработка планов-конспектов занятий в соответствии с образовательной программой	1.3.1.1. Наличие планов-конспектов занятий в соответствии с образовательной программой	До 10
		1.3.2. Изготовление инструктивно-методических материалов, дидактических материалов, учебно-наглядных пособий	1.3.2.1. Наличие инструктивно-методических материалов, дидактических материалов, учебно-наглядных пособий	До 30
	1.4. Ведение профессиональной документации	1.4.1. Полнота и соответствие документов педагога дополнительного образования (журнал, рабочие программы, календарно-тематический план, аналитические записки, расписание работы объединения и р.) нормативным актам, регламентирующим работу	1.4.1.1. Отсутствие замечаний к документам в отчетный период	10
	2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	2.1. Предъявление результатов педагогической деятельности на	2.1.1. Уровень учреждения	2.1.1.1. Доклад, выступление, публикация, презентация	5 за каждое, но не более 30



	педагогических, методических советах, семинарах и других мероприятиях различного уровня	2.1.2. Региональный, межрегиональный уровень	2.1.2.1 Доклад, выступление, публикация, презентация	15 за каждое, но не более 30
		2.1.3. Федеральный уровень	2.1.3.1. Доклад, выступление, публикация, презентация	40
2.2. Непрерывное профессиональное образование		2.2.1. Участие в профессиональном конкурсе	2.2.1.1. Сертификат участника:	
			2.2.1.1.1. Регионального, межрегионального уровня	15
			2.2.1.1.2. Федерального уровня	20
		2.2.2. Победа в профессиональном конкурсе	2.2.1.2. Диплом победителя:	
			2.2.1.2.1. Регионального, межрегионального уровня	25
			2.2.1.2.2. Федерального уровня	40
2.2.3. Участие в конкурсах повышения квалификации, соответствующих содержанию реализуемой программы	Сертификат, свидетельство	10		
2.3. Интеграция в образовательный процесс учащихся с ограниченными возможностями здоровья, детей-сирот, детей, состоящих на учете в ОВД	2.3.1. Наличие в группе обучающихся с ОВЗ, детей-сирот, детей, состоящих на учете в ОВД	2.3.1.1. За каждого обучающегося	0,5 но не более 20	
2.4. Организация деятельности с родителями (законными представителями) обучающихся	2.4.1. Проведение мероприятий с родителями (законными представителями) (родительские собрания, совместные детско-взрослые мероприятия)	2.4.1.1. Не менее 1 мероприятия родителями (законными представителями) (родительские собрания, совместные детско-взрослые мероприятия) в	5 за каждое, не более 15	

		квартал	
2.5. Осуществление дополнительных видов работ	2.5.2. Выполнение работ по ремонту и приведению в порядок используемого в образовательном процессе оборудования и инвентаря, проведение погрузочно-разгрузочных работ	2.5.2.1. Временные затраты со 100% качеством:	
		2.5.2.1.1. до 1 часа	5
		2.5.2.1.2. до 2 часов	7
		2.5.2.1.3. свыше 2 часов	15
3. Выплаты за качество выполняемых работ			
3.1. Результаты обучающихся	3.1.1. Средний процент освоения содержания образовательной программы обучающимися (по результатам промежуточной, итоговой аттестации)	3.1.1.1 90 – 100%	20
		3.1.2. Достижения обучающихся на конкурсных мероприятиях:	
	3.1.2.1. регионального уровня:		
	3.1.2.1.1. Участие	5	
	3.1.2.1.2. Призер	15	
	3.1.2.2. межрегионального уровня:		
	3.1.2.2.1. Участие	10	
	3.1.2.2.2. Призер	20	
	3.1.2.3. федерального уровня:		
	3.1.2.3.1. Участие	20	
3.1.2.3.2. Призер	30		
3.2. Создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса	3.2.1. Отсутствие несчастных случаев	3.2.1.1. Отсутствие несчастных случаев	10

Педагог-организатор	4. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	4.1. Выполнение государственного задания	4.1.1. Количество потребителей государственных услуг мероприятий	4.1.1.1. 100% соответствие показателей государственного задания	20
		4.1.2. Степень ответственности при организации и проведении массового мероприятия	4.1.2.1. Руководит организацией и проведением мероприятия	20 за каждое мероприятие, не более 100
			4.1.2.2. Участвует в организации и проведении	10 за каждое, не более 50
	5. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	5.1. Предъявление результатов педагогической деятельности на педагогических, методических советах, семинарах и других мероприятиях различного уровня	5.1.1. На уровне учреждения	5.1.1.1. Доклад, выступление, публикация, презентация	5 за каждое, но не более 30
		5.1.2. На региональном, межрегиональном уровне	5.1.2.1. Доклад, выступление, публикация, презентация	15 за каждое, но не более 30
		5.1.3. На федеральном уровне	5.1.3.1. Доклад, выступление, публикация, презентация	40
	5.2. Непрерывное профессиональное образование	5.2.1. Участие в профессиональном конкурсе	5.2.1.1. Сертификат участника:	
			5.2.1.1.1. Регионального, межрегионального уровня	15
			5.2.1.1.2. Федерального уровня	20
		5.2.2. Победа в профессиональном конкурсе	5.2.2.1. Диплом победителя:	
			5.2.2.1.1. Регионального, межрегионального уровня	25
5.2.2.1.2. Федерального уровня			30	
5.2.3. Участие в курсах повышения квалификации, соответствующих содержанию реализуемой программы		5.2.3.1. Сертификат, свидетельство	10	

	5.3. Выполнение технических условий массового мероприятия	5.3.1. Полнота использования финансовых средств на проведение мероприятия	5.3.1.1. 90 – 100%	25
		5.3.2. Соблюдение сроков, соответствие требованиям бухгалтерии	5.3.2.1. Сдача финансового отчета о проведении массового без замечаний	15
	5.4. Осуществление дополнительных видов работ	5.4.1. Выполнение работ по ремонту и приведению порядок используемого оборудования и инвентаря, используемого для организации массовых мероприятий, погрузочно-разгрузочных работ	5.4.1.1. Временные затраты со 100% качеством:	
			5.4.1.1.1. до 1 часа	5
			5.4.1.1.2. до 2 часов	10
			5.4.1.1.3. свыше 2 часов	20
<b>6. Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
	6.1. Результаты обучающихся	6.1.1. Достижение обучающихся на конкурсных мероприятиях	6.1.1.1. Регионального, межрегионального уровня:	
			6.1.1.1.1. Участник	10
			6.1.1.1.2. Призер	20
			6.1.1.2. Федерального уровня:	
			6.1.1.2.1. Участие	20
			6.1.1.2.2. Призер	30
6.2. Создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса	6.2.1. Отсутствие несчастных случаев	6.2.1.1. Отсутствие несчастных случаев	10	

<\*> исходя из 100-балльной системы

Размер персональных выплат работникам  
МБОУ «Козульская СОШ№2 имени Д.К.Квитовича»

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Предельный размер к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы
1	<p style="text-align: center;">выплата за опыт работы в занимаемой должности &lt;*&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- от 1 года до 5 лет; - при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения; 5%</li> <li>- при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения; 15%</li> <li>- при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения; 20%</li> <li>- при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения; 15%</li> <li>- при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения; 20%</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>- от 5 лет до 10 лет;</li> <li>- при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения; 15%</li> <li>- при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения; 25%</li> <li>- при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения; 30%</li> <li>- при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения; 25%</li> <li>- при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения; 30%</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>- с выше 10 лет;</li> <li>- при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения; 25%</li> <li>- при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения; 35%</li> <li>- при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения; 40%</li> <li>- при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения; 35%</li> <li>- при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения; 40%</li> </ul>	
2	<p>выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы осуществляются:</p>	

	- учителям и иным педагогическим работникам за проверку письменных работ во всех учреждениях (пропорционально нагрузке): - истории, биологии и географии; - физики, химии, иностранного языка; - математики; - русского языка и литературы; - начальных классов	5% 10% 15% 15% 15%
	- учителям работникам за классное руководство, <*>	2700 руб.
	- учителям и иным педагогическим работникам за заведование элементами инфраструктуры <***>: - кабинетами, лабораториями; - учебно-опытными участками, мастерскими, и спортивными залами	10% 20%
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 муниципальными 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 муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей <****>	718,4 рубля
5.	ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам краевых государственных общеобразовательных организаций, осуществляющим классное руководство в классе, классе-комплекте, а также педагогическим работникам краевых государственных образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья, осуществляющим классное руководство (кураторство) в учебных группах очной и заочной формы обучения, в которых обучающиеся осваивают указанные образовательные программы <*****>	
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

<\*> 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).

<\*\*\*> Размер выплаты педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя, куратора определяется исходя из расчета 2 700,0 рублей в месяц за выполнение функций классного руководителя, куратора в классе (группе) с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для образовательных 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 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, в размере 718,4 рубля на одного работника (воспитателя).

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

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  
ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ РАБОТНИКАМ  
МБОУ «Козульская СОШ№2 имени Д.К.Квитовича»

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельный размер баллов
	наименование	индикатор	
Степень освоение выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств	25
		95% выделенного объема средств	50
Объем ввода законченных ремонтom объектов	текущий ремонт;	выполнен в срок, в полном объеме	25
	капитальный ремонт		50
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Применение нестандартных методов работы	X	50
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения	задание выполнено	в срок, в полном объеме	50
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	оценка результатов работы	наличие динамики в результатах	50
Участие в инновационной деятельности	наличие реализуемых проектов	участие	50
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	наличие важных работ, мероприятий	участие	50
Выполнение функций руководителя ППЭ, организатора в аудиториях ППЭ, организатора в вне аудитории ППЭ, ассистента ( для детей с ограниченными возможностями здоровья), технического	Задание выполнено		0,5 балла за 1 час



специалиста ППЭ на ЕГЭ			
Выполнение функций руководителя ППЭ, организатора в аудиториях ППЭ, организатора в вне аудитории ППЭ, ассистента ( для детей с ограниченными возможностями здоровья), технического специалиста ППЭ на основном государственном экзамене в 9 классах	Задание выполнено		0,5 балла за 1 час

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

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

Должность	Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, % <*>
		наименование	индикатор	
Руководитель учреждения	1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Обеспечение стабильного функционирования учреждения	1.1. обеспечение безопасных и комфортных условий для организации образовательного процесса и проживания обучающихся в учреждении	отсутствие предписаний надзорных органов	20%
			отсутствие травм, несчастных случаев, допущенных при несоблюдении мер безопасности сотрудниками учреждения	15%
		1.2. обеспечение сохранности имущества в соответствии с нормативными сроками	- проведение ремонтных работ;	10%
			- своевременная подготовка учреждения к новому учебному году, зимнему сезону	15%
		1.3. Эффективность финансово-экономической деятельности	Эффективное использование бюджетных средств	5%
1.4. Организация подвоза учащихся к образовательной	осуществление подвоза в соответствии с	15%		

	организации	требованиями	
	1.5. Информационная открытость организации	- своевременное обновление информации, размещаемой на сайте	5%
	1.6. Выполнение муниципального задания	Выполнено	5%
		Не выполнено	0%
<b>2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
Обеспечение развития учреждения			
	2.1. 1. Результативное участие педагогов и руководителей в очных профессиональных конкурсах, грантах, проектах, научно-практических конференциях (наличие призовых мест)	2.1.1.1 муниципальный уровень	5%
		краевой уровень	7%
		федеральный уровень	10%
	2.2. 1 Обязательное участие образовательной организации в проектах, в том числе в форме онлайн	2.2.1.1. муниципальный уровень	5%
краевой уровень		10%	
федеральный уровень		15%	
2.3. 1. Осуществление инклюзивного образования с детьми с ограниченными возможностями здоровья в соответствии с адаптированной основной образовательной программой		5%	
2.4. 1. Организация и проведение на базе	2.4.1.1 1 мероприятие	10%	

	образовательной организации районных семинаров, совещаний, конференций		
	2.5. 1Наличие клубов, центров, объединений, занимающихся патриотическим воспитанием детей и молодежи, в том числе реализующих на базе ОУ программы ОУ ДОД	2.5.1.1. наличие отсутствие	5% 0%
	2.6. Наличие в ОУ зарегистрированных в АИС "Навигатор" и реализуемых учреждением ДООП по 4 основным направлениям и в рамках деятельности ФСК	Наличие хотя бы одной программы по направлению	5% за каждое направление, максимально - 25%
	2.7. Содействие в реализации в муниципалитете ДООП, обеспечивающих выполнение муниципальных целевых показателей по охвату детей ДО, в том числе с привлечением других учреждений	Выполнение муниципальных целевых показателей на уровне ОУ (процент охвата)	10%
	2.8. Наличие ППЭ ГИА на базе образовательной организации	за каждый день экзамена	5%
	2.9. сетевое взаимодействие между	Наличие договоров	5%

	образовательными организациями (при наличии договоров)		
3. Выплаты за качество выполняемых работ			
	3.1. 1.отсутствие выпускников 9, 11 классов без аттестатов (по результатам учебного года)	-	10%
3.2.Выполнение функций контрактного управляющего	3.2.1 Разработка плана-графика закупок; осуществление подготовки изменений для внесения в план-график	3.2.1.1.Размещение в единой информационной системе (ЕИС) плана-графика и внесенных в него изменений	7%
	3.3. 1.Проверка государственных контрактов, договоров обслуживаемых учреждений; рассмотрение протокол разногласий (при необходимости); размещение проект контракта (контракт) в ЕИС и на электронной площадке	3.3.1.1.Договоры заключены в соответствии с действующим законодательством (без замечаний)	7%
	3.4. 1.Ведение претензионных переговоров с поставщиками	3.4.1.1.Составление претензий по неисполнению контракта	7%
	3.5. 1.Привлечение дополнительных внебюджетных средств	3.5.1.1. до 10 тыс. рублей	5%
		от 10 - 30 тыс. рублей	10%
		свыше 30 тыс. рублей	15%
Эффективность управления коллективом	3.6. 1.отсутствие замечаний надзорных органов	-	5%

		в части нарушений трудового законодательства		
		3.7.1. отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	-	5%
		3.8. 1.Отсутствие нарушений, выявленных при проведении внутреннего финансового контроля (для образовательных организаций, в которых осуществляется проверка)	-	5%
Заместитель руководителя	1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	1.1.Обеспечение стабильного функционирования учреждения	1.1.1.создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса, обеспечение стабильной охраны труда и техники безопасности	1.1.1.1.отсутствие предписаний надзорных органов	20%
			1.1.1.2.разработка и ежеквартальная актуализация планов мероприятий по устранению предписаний надзорных органов	10%
			1.1.1.3.отсутствие травм, несчастных случаев, допущенных при несоблюдении мер безопасности сотрудниками учреждения	15%
		1.1.2.наличие локальных нормативных актов учреждения, исходящей	1.1.2.1.соответствие локальных нормативных актов учреждения нормам	5%

		документации, отчетной документации	действующего законодательства, своевременное и качественное предоставление отчетной документации	
		1.1.3.отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	1.1.3.1. 0	5%
<b>2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
2.1.Обеспечение развития учреждения	2.1. 1. Результативное участие педагогов в очных профессиональных конкурсах, грантах, проектах, научно-практических конференциях (наличие призовых мест)	2.1.1.1.муниципальный уровень	5%	
		краевой уровень	7%	
		федеральный уровень	10%	
	2.1. 2.участие образовательной организации в проектах	2.1.2.1. муниципальный уровень	5%	
		краевой уровень	7%	
		федеральный уровень	10%	
<b>3. Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
3.1.Результативность деятельности учреждения	3.1.1.освоение образовательной программы по результатам четвертных и годовых оценок обучающихся	3.1.1.1.Свыше 70%	10%	
		50 - 69%	7%	
		30 - 49%	5%	
	3.1.2.реализация проектной и исследовательской деятельности	3.1.2.1.охват детей, вовлеченных в проектную и исследовательскую деятельность, не менее 25%	15%	

		доля педагогических работников первой и высшей квалификационной категории	не менее 50%	20%
		3.1.3. координация работы по прохождению педагогическими работниками стажировок, курсов повышения квалификации	3.1.3.1. 100% выполнения плана	10%



РАЗМЕР ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ  
РУКОВОДИТЕЛЯМ (ЗАМЕСТИТЕЛЯМ) ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ  
УЧРЕЖДЕНИЙ РАЙОНА

№ п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу)
1	опыт работы в занимаемой должности <*>:	
2	- 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%
3	- 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», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения;	25%
	- при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения;	30%
4	- с выше 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%
5	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 учреждениями образования	20%

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

РАЗМЕР ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ РУКОВОДИТЕЛЯМ  
(ЗАМЕСТИТЕЛЯМ) МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке
	наименование	индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	Процент освоения выделенных бюджетных средств	от 98% до 99%	170%
		от 99,1% до 100%	200%
Проведение ремонтных работ	Текущий ремонт;	выполнен в срок качественно, в полном объеме	200%
	Капитальный ремонт		250%
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	Учреждение принято надзорными органами	без замечаний	200%
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	реализация проектов	200%
Организация и проведение важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	Международные	300%
		Федеральные	290%
		Межрегиональные	280%
		Региональные	270%
		Внутри учреждения	260%