

УТВЕРЖДАЮ
Директор
МКОУ «Миндерлинская СШ»



О.В. Юминова
10.11.2023г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО
КАЗЕННОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
“МИНДЕРЛИНСКАЯ СРЕДНЯЯ ШКОЛА”
СУХОБУЗИМСКОГО РАЙОНА
КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ**

Утверждено приказом № 03-02-635 от 10.11.2023г.

с. Миндерла

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального казенного образовательного учреждения «Миндерлинская средняя школа» Сухобузимского района (далее - Положение) разработано на основании Закона Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», Постановления Правительства Красноярского края от 15.12.2009 N 648-п «Об утверждении оного 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 N 987 «Об утверждении условий, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам краевых государственных бюджетных и казенных образовательных учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края, могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы», Приказа министерства образования и науки Красноярского края от 15.12.2009 N 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 образовательных учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края», решения Сухобузимского районного Совета депутатов Советов депутатов № 15-4/154 от 21.06.2011 года «Об утверждении положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений».

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок, условия оплаты труда работников муниципального казенного образовательного учреждения «Миндерлинская средняя школа», учредителем которых является Управление образования администрации Сухобузимского района (далее - учреждения).

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

Система оплаты труда работников учреждений устанавливается в учреждениях коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Красноярского края, содержащими нормы трудового права, правовыми актами Администрации Сухобузимского района, а также настоящим Положением.

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

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

1.5. Система оплаты труда работников учреждений включает в себя следующие элементы оплаты труда:

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

1.6. При переходе на систему оплаты труда, установленную настоящим Положением, обеспечивается сохранение гарантированной части заработной платы работников в рамках определения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат и стимулирующих выплат в части персональных выплат по системе оплаты труда, установленной настоящим Положением, в сумме не ниже размера заработной платы (без учета стимулирующих выплат), установленного тарифной системой оплаты труда.

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

2. ОКЛАДЫ (ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ) СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

2.1. Оплата труда работников (размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера) формируется за счет бюджетных ассигнований и формирует фонд оплаты труда в пределах лимитов бюджетных обязательств, доведенных в рамках бюджетной сметы по соответствующей статье.

2.2. Формирование фонда оплаты труда образовательных учреждений осуществляется в пределах объема финансовых средств, предоставляемых общеобразовательному учреждению на текущий финансовый год, за счет средств субвенции на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, обеспечение дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях, исходя из численности обучающихся (классов, классов-комплектов) в образовательных учреждениях Сухобузимского района и нормативов обеспечения реализации основных и дополнительных образовательных программ в расчете на одного обучающегося (один класс, класс-комплект), за исключением расходов на материальное обеспечение образовательного процесса, утвержденных Постановлением Правительства Красноярского края от 29.05.2014 № 217-п, и средств местного бюджета.

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

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

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

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
-		3621
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень		3813 <*>
2 квалификационный уровень		4231
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6255
	при наличии высшего профессионального образования	7120
2 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6547
	при наличии высшего профессионального образования	7456
3 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	7171
	при наличии высшего профессионального образования	8168
4 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	7847
	при наличии высшего профессионального образования	8942

<*> Для должности "младший воспитатель" минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 4305 руб.

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

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"	
1 квалификационный уровень	3813
2 квалификационный уровень	4023
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"	
1 квалификационный уровень	4231
2 квалификационный уровень	4650
3 квалификационный уровень	5109
4 квалификационный уровень	6448
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"	
1 квалификационный уровень	4650
2 квалификационный уровень	5109
3 квалификационный уровень	5608
4 квалификационный уровень	6742

2.7. Минимальные размеры окладов должностей руководителей структурных подразделений устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития от 05.05.2008 N 216н:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
1 квалификационный уровень	9302
2 квалификационный уровень	9999
3 квалификационный уровень	10787
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"	

2 квалификационный уровень	4650
3 квалификационный уровень	5109
4 квалификационный уровень	6448
5 квалификационный уровень	7283
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"	
5 квалификационный уровень	7871
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"	
1 квалификационный уровень	8460
2 квалификационный уровень	9801
3 квалификационный уровень	10554

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

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"	
1 квалификационный уровень	3275
2 квалификационный уровень	3433
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"	
1 квалификационный уровень	3813
2 квалификационный уровень	4650
3 квалификационный уровень	5109
4 квалификационный уровень	6154

2.9. Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами:

Должность	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.

Заведующий библиотекой	7871
Художественный руководитель	8057
Специалист по охране труда	4650
Специалист по охране труда II категории	5109
Специалист по охране труда I категории	5608
Ассистент по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья	3621
Сопровождающий несовершеннолетних лиц	4002
Специалист по муниципальному заказу	6742
Водитель школьного автобуса	16130

2.10. Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждений могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяются Приказом Министерства образования Красноярского края (далее - Министерство).

2.10.1. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы увеличивается по должностям педагогических работников. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы определяется по формуле:

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

где

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

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

K - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 2.10.4. настоящего Положения.

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

2.10.3. Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения, установленным в пункте 2.10.4 настоящего Положения и применяемым для установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения, на период времени выполнения работы, являющейся основанием для установления повышающего коэффициента.

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

N п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Предельное значение повышающего коэффициента,
-------	---	---

		процентов
1	За наличие квалификационной категории:	
	высшей квалификационной категории	25
	первой квалификационной категории	15

2.11. Оплата труда производится в течение срока действия квалификационной категории, установленной в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательного учреждения;

при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда устанавливать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1.
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; (независимо от образовательного учреждения, в котором выполняется работа); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель, старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки
Руководитель физического воспитания	Учитель физкультуры (физического воспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре
Мастер производственного обучения	Учитель технологии; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду
Учитель технологии	Мастер производственного обучения;

	инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья
Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу;	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы (школы искусств, культуры); концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательного учреждения среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующую образовательную программу среднего профессионального образования
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре
Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель
Преподаватель образовательного учреждения начального или среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу начального или среднего профессионального образования	Учитель того же предмета (дисциплины) общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу
Учитель общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу	Преподаватель того же предмета (дисциплины) образовательного учреждения начального или среднего профессионального образования, структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу начального или среднего

2.12. В целях обеспечения равной оплаты за труд равной ценности педагогических работников, которым установлены нормы часов учебной (преподавательской) или педагогической работы за ставку заработной платы, исчисление размера оплаты за фактический объем учебной (преподавательской) или педагогической работы осуществляется исходя из конкретных размеров ставок заработной платы, установленных в учреждениях по квалификационному уровню ПКГ без применения к ним каких-либо повышающих коэффициентов и (или) повышения, устанавливаемого в процентах (в абсолютных величинах) (далее – повышение) за квалификационные категории или по иным основаниям. Нормы часов учебной (преподавательской) или педагогической работы за ставку заработной платы, исчисление размера оплаты за фактический объем учебной (преподавательской) или педагогической работы устанавливаются Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

При оплате труда указанных педагогических работников применение повышения за квалификационные категории, а также за работу в организациях, расположенных в сельской местности, за специфику работы в организациях (отделениях, классах, группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающихся в длительном лечении, в учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, и по другим основаниям, осуществляется к размеру оплаты за фактический объем учебной (преподавательской) и (или) педагогической работы.

При наличии у работников права на применение повышения по нескольким основаниям его величину по каждому основанию рекомендуется определять отдельно.

2.12.1. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником организации с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится оплата из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему учебной нагрузки или педагогической работы.

Исключением являются случаи выплаты ставок заработной платы в полном размере, гарантируемые согласно п. 2.2 приложения 2 к Приказу Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601 педагогическим работникам, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов, установленной за ставку заработной платы в неделю.

2.12.2. Помимо оплаты труда за фактический объем учебной нагрузки, педагогическим работникам учреждений устанавливается размер дополнительной оплаты за выполнение с их письменного согласия дополнительных видов работ (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и другие дополнительные виды работы, не входящие в должностные обязанности, но непосредственно связанные с образовательной деятельностью, с указанием в трудовом договоре их содержания, срока выполнения и размера оплаты), которые устанавливаются учреждением самостоятельно в процентах или коэффициентах и определяются из размера ставки заработной платы, предусмотренной по каждому квалификационному уровню ПКГ.

Ставки заработной платы, установленные за 18 часов преподавательской работы в неделю, являющиеся нормируемой частью педагогической работы, выплачиваются педагогическим работникам с учетом выполнения ими другой части педагогической работы, входящей в их должностные обязанности в соответствии с квалификационными характеристиками.

2.12.3. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены (приостановки) для обучающихся учебных занятий (деятельности учреждений по реализации образовательных программ, по присмотру и уходу за детьми) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплату труда педагогических работников, а также лиц из числа руководителей, их заместителей, иных работников, замещающих в течение учебного года должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, рекомендуется производить из расчета заработной платы, установленной на период, предшествующий началу каникул, отмены (приостановки) учебных занятий (деятельности учреждения по реализации образовательных программ, по присмотру и уходу за детьми) по указанным основаниям.

3. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА (ВИДЫ, РАЗМЕР И УСЛОВИЯ)

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

3.2. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Красноярского края и Сухобузимского района, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

3.3. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников учреждений устанавливаются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями.

3.4. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются работникам учреждения на основании статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации и в соответствии с Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, утвержденным приказом Гособразованию СССР от 20 августа 1990 г. N 579.

3.5. Доплата за работу в ночное время на основании статьи 96 Трудового кодекса Российской Федерации производится работникам в размере 35% части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время (п.3.4.2. постановления администрации Сухобузимского района от 12.12.2013 № 1055-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников органов местного самоуправления Сухобузимского района по должностям, не отнесенным к муниципальным должностям и должностям муниципальной службы»).

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

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

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

отклоняющихся от нормальных), относится:

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы<*>
1.	за работу в образовательных учреждениях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (отделениях, классах, группах) (кроме медицинских работников) <*>	20
2.	руководителям образовательных учреждений, имеющих отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников) нуждающихся в длительном лечении	15
3.	Медицинским и иным работникам, непосредственно участвующим в оказании противотуберкулезной помощи, занятие которых связано с опасностью инфицирования микробактериями туберкулеза в санаторных образовательных организациях (классах, группах), группах оздоровительной направленности в дошкольных образовательных учреждениях для детей инфицированных туберкулезом	25
4.	Педагогическим работникам, работа которых связана с опасностью инфицирования микробактериями туберкулеза в стационарах для детей, страдающих различными формами туберкулезной инфекции	25
5.	За работу в центрах психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, психолого-медико-педагогических комиссиях	20
6.	Педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому обучающихся, осваивающих основные общеобразовательные программы и нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные учреждения (при наличии соответствующего медицинского заключения), за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях	20
7.	Женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов)	30
8.	Работникам организаций (структурных подразделений), осуществляющих оздоровление и (или) отдых обучающихся, воспитанников за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени	15

9.	Водителям легковых автомобилей за ненормированный рабочий день, водителям школьных автобусов	25
10.	За ненормированный рабочий день (за исключением водителей легковых автомобилей)	15
11.	Выплата специалистам за работу в сельской местности	25

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

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

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

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

3.10. Оплата за выполнение работ различной квалификации.

При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается как при работе более высокой квалификации.

3.11. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, педагогическому работнику производится почасовая оплата труда (письмо Министерства образования РФ от 29.12.1995 г. № 87-М «О почасовой оплате труда в образовательных учреждениях»):

- за часы, данные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

- за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

- за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно - методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

- педагогической (преподавательской) работы в объеме 300 часов в год в другой общеобразовательной организации (в одной или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации (постановление министерства труда и социального развития РФ от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»).

При замещении должности учителя, педагога дополнительного образования, преподавателя размер платы за один час учебной (преподавательской) работы определяется по формуле:

Оплата одного часа учебной работы	=	Месячная ставка заработной платы, предусмотренная за установленную норму часов педагогической работы в неделю по замещаемой должности с учетом квалификации замещающего работника	/	Среднемесячное количество рабочих часов по замещаемой должности
---	---	--	---	---

Среднемесячное количество рабочих часов по замещаемой должности определяется следующим образом:

Среднемесячное количество рабочих часов	=	Норма часов педагогической работы в неделю, установленная за ставку заработной платы педагога	x	Количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе	/	5 (количество рабочих дней в неделе)	/	12 (количество месяцев в году)
---	---	---	---	--	---	---	---	-----------------------------------

3.12. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей иного временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату осуществляется по поручению работодателя с письменного согласия работника.

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель – досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

4. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

4.1. В целях стимулирования работников образовательных учреждений за качественные результаты труда, а также поощрения за выполненную работу предусматриваются в рамках имеющегося фонда оплаты труда стимулирующие выплаты. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников за качественные результаты труда, а также поощрение за выполненную работу.

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

4.3. Стимулирующие выплаты работникам учреждения устанавливаются приказом руководителя учреждения на основании критериев оценки качества и результатов труда, закрепленных в локальных нормативных актах учреждения с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующих выплат.

4.3.1. Работникам учреждений 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;
- выплаты по итогам работы.

4.3.2. Для установления выплаты стимулирующего характера за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ заполняется лист самооценки, разработанный и утвержденный руководителем учреждения, с учетом критериев, установленных

настоящим Положением, в котором по каждому критерию проставляется количество баллов, подтвержденной информацией и соответствующими документами. Лист самооценки направляется в комиссию по распределению стимулирующих выплат для принятия решения. Если в оценочном листе информация по критерию отсутствует, либо не соответствует действительности, то по данному критерию выставляется ноль баллов (процентов). В случае не предоставления листа самооценки на рассмотрение комиссии по распределению стимулирующих выплат, выплаты стимулирующего характера не устанавливаются.

4.4. Виды выплат должны отвечать уставным задачам учреждения.

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

4.6. Стимулирующие выплаты, включая выплаты по итогам работы, устанавливаются руководителем учреждения ежемесячно, ежеквартально или на год с учетом фактически проведенных мероприятий, выполняемой работы и достигнутых результатов.

4.7. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ для работников общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста, муниципальных учреждений для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи, определяются согласно Приложению 1 к настоящему Положению.

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

4.9. Виды и размер выплат по итогам работы работникам учреждений устанавливаются в Приложении 3 к настоящему Положению.

4.10. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера заработной платы, установленного Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений", предоставляется региональная выплата.

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

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

Для целей расчета региональной выплаты размер заработной платы составляет 25988 рублей.

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

местностях с особыми климатическими условиями.

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

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

$$C = C_{1\text{балла}} \times B_i,$$

где:

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

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

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

$$C_{1\text{балла}} = \frac{Q_{\text{стим раб}}}{\sum_{i=1}^N B_i},$$

где:

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

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

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

где:

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

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

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

4.12. Фонд стимулирующих выплат рассчитывается на квартал, месяц. Расчет фондов стимулирующих выплат, утвержденный руководителем Управления образования, доводится МКУ «Централизованная бухгалтерия» до подведомственных управлению образования Администрации Сухобузимского

района учреждениям с учетом фактически начисленной заработной платы и достижением целевого показателя средней заработной платы работников учреждений образования.

4.13. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, занимающим должности в порядке совмещения должностей, выплачиваются только по основному месту работы (основной должности).

4.14. Размер стимулирующих выплат может быть снижен, а сами выплаты приостановлены или прекращены в следующих случаях:

Нарушения работником Устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка учреждения, должностной инструкции, инструкции по охране труда, инструкции по охране жизни и здоровья учащихся, правил педагогической этики, наличия обоснованных жалоб со стороны родителей, создания конфликтных ситуаций в коллективе, ухудшения качества работы, несвоевременного выполнения заданий, невыполнение приказов, распоряжений руководителя, применение к работнику дисциплинарного взыскания (замечание, выговор).

Решение о лишении и уменьшении стимулирующих выплат принимается комиссией по распределению стимулирующих выплат и устанавливается приказом руководителя учреждения.

5. ПЕРСОНАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ

5.1. Персональные выплаты устанавливаются 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.

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

Размер персональных выплат работникам устанавливается согласно Приложению 4 к настоящему Положению.

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

Персональная выплата для работника, обеспечивающая заработную плату работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), рассчитывается как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

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

Исчисленная в соответствии с настоящим пунктом персональная выплата в

целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

6. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

6.1. Работникам учреждений в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться выплата единовременной материальной помощи.

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

6.3. Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 6.2. настоящего раздела.

6.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам учреждений производится на основании приказа руководителя учреждения с учетом положений настоящего раздела, по заявлению работника с приложением документов, подтверждающих обстоятельства, указанные в п. 6.2.

7. ОПЛАТА ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ, ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ

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

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

7.1.1. При установлении условий оплаты труда руководителю, заместителю руководителя учреждения необходимо обеспечить не превышение предельного уровня соотношения, установленного в соответствии с пунктом 7.8. настоящего раздела, при условии выполнения руководителем, заместителем руководителя всех показателей эффективности деятельности и получения стимулирующих выплат по итогам работы в максимальном размере.

7.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала, возглавляемого им учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей.

7.2.1. Размер должностного оклада руководителей, их заместителей может быть увеличен при наличии квалификационной категории.

Работа без занятия штатной должности в том же учреждении, в том числе преподавательская работа руководящих и других работников общеобразовательных учреждений, не считается совместительством и не требует заключения другого трудового договора и допускается в основное рабочее время с согласия руководителя (для руководителя учреждения - с согласия управления образования администрации Сухобузимского района).

7.3. Группа по оплате труда руководителей учреждений определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу учреждения, а также иных показателей, учитывающих численность работников учреждения, наличие структурных подразделений, техническое обеспечение учреждения и другие факторы, которые определяются в соответствии с Приложением 5 к настоящему Положению.

7.4. Группа по оплате труда руководителей учреждений устанавливается приказом управления образования администрации Сухобузимского района и определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год.

7.5. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала определяется в соответствии с Порядком исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения и перечнем должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, согласно Приложению 6 к настоящему Положению.

7.6. Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения определяется в соответствии с нормативно-правовыми актами администрации Сухобузимского района.

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

7.7. Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала, используемое при определении размера должностного оклада руководителя с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждения, определяется в соответствии с нормативно-правовыми актами администрации Сухобузимского района.

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

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

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

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

7.12. Количество должностных окладов руководителей учреждений, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, составляет до 35 должностных окладов руководителей учреждений в год с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

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

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

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

При выплатах по итогам работы учитываются:

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

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

Распределение фонда стимулирования руководителей учреждений осуществляется комиссией по распределению стимулирующих выплат (за мес., квартал, год) образованной Управлением образования администрации Сухобузимского района (далее – комиссия).

Комиссия принимает решение об установлении стимулирующих выплат и их размере открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Решение комиссии оформляется протоколом. На основании протокола комиссии Управление образования администрации Сухобузимского района издает приказ об установлении стимулирующих выплат руководителям.

7.14. Размер стимулирующих выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ руководителям учреждений снижается в случае наличия дисциплинарного взыскания, не снятого на момент принятия решения комиссией:

в виде замечания - на 10%;

в виде выговора - на 20%.

В случае наличия одновременно двух и более видов дисциплинарных взысканий размер процентов, на которые снижаются стимулирующие выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, суммируется, но не более чем на 30%.

7.15. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для руководителей, заместителей руководителя общеобразовательных учреждений устанавливаются согласно Приложению 7 к настоящему Положению.

7.16. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для руководителей, заместителей руководителя дошкольных учреждений устанавливаются согласно Приложению 8 к настоящему Положению.

7.17. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для руководителей, заместителей руководителя образовательных учреждений дополнительного образования устанавливаются согласно Приложению 9 к настоящему Положению.

7.18. Руководителям и заместителям руководителя учреждений устанавливаются следующие виды персональных выплат:

N п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу)
1	2	3

1	Сложность, напряженность и особый режим работы, наличие филиалов:	
	до 3	15%
	свыше 3	45%
2	Опыт работы в занимаемой должности:	
	от 1 года до 5 лет	5%
	от 5 лет до 10 лет	15%
	свыше 10 лет	25%

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

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

7.20. Персональные выплаты руководителям устанавливаются по решению управления образования администрации Сухобузимского района на срок не более одного года.

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

Критерии оценки результативности и качества труда по итогам работы	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке
	наименование	индикатор	
1	2	3	4
Степень освоения выделенных целевых бюджетных средств	освоение выделенных бюджетных средств	100 %	50 %
		От 50 % до 99% (в случае не освоения по причинам, не зависящим от руководителя)	30 %
Проведение ремонтных работ	текущий ремонт	выполнен в срок, качественно, в полном объеме	25%
	капитальный ремонт		50%
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	учреждение принято комиссией, либо надзорными органами	без замечаний	100%
		с замечаниями по нарушениям, которые не	50%

		устранены по независящим от руководителя причинам	
Участие в инновационной деятельности	наличие реализуемых проектов	реализация проектов	100%
		федеральные	100%
		межрегиональные	90%
		региональные	80%
		районные	60%
		внутри учреждения	10 %
Повышение эффективности (сокращение) бюджетных расходов	проведение мероприятий по снижению потребления коммунальных услуг (ресурсосбережение) без учета благоприятных погодных условий	уменьшение объема фактически потребляемых учреждением энергоресурсов не менее чем на 3% в год (при наличии анализа экономического отдела МКУ «Централизованная бухгалтерия)	10%

7.22. При назначении выплат по итогам работы учитывают показатели, уменьшающие размер выплаты, обусловленные производственными или управленческими решениями:

Нарушение Устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, ухудшение качества услуг, несвоевременное предоставление отчетов в вышестоящие органы, неудовлетворительная организация школьного питания, несвоевременное прохождение процедуры лицензирования, наличие обоснованных письменных или устных жалоб, неудовлетворительное состояние территории учреждения, необеспечение сохранности здания и имущества учреждения.

Выплаты по итогам работы руководителям учреждений в случае наличия дисциплинарного взыскания, не выплачиваются до снятия взыскания.

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

7.24. Руководителям учреждений, их заместителям может оказываться единовременная материальная помощь по основаниям и в размере, установленном разделом 6 настоящего Положения.

7.25. Единовременная материальная помощь, предоставляемая руководителю учреждения в соответствии с настоящим Положением, выплачивается на основании приказа Управления образования администрации Сухобузимского района в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

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

7.27. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителя учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) определяется управлением образования администрации Сухобузимского района.

8. ПОощРЕНИЕ РАБОТНИКОВ В ВИДЕ ПРЕМИЙ, КОТОРЫЕ НЕ ГАРАНТИРОВАНЫ ТРУДОВЫМИ ДОГОВОРАМИ И НЕ ВХОДЯТ В СИСТЕМУ ОПЛАТЫ ТРУДА.

8.1. Работодатель, в пределах утвержденного фонда оплаты труда, вправе поощрять работников путем выплаты в качестве поощрения премий, которые не гарантированы трудовыми договорами и не входят в систему оплаты труда, в следующих случаях:

- За добросовестное исполнение трудовых обязанностей;
- К праздникам;
- К юбилейным датам.

8.2. Поощрение в виде премии выплачивается на основании приказа (распоряжения) работодателя.

8.3. Выплаты поощрения в виде премий, которые не гарантированы трудовыми договорами и не входят в систему оплаты труда, не включаются в минимальный размер оплаты труда.

ВЫПЛАТЫ ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ; ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ; ВЫПЛАТЫ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ) РАБОТНИКАМ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ДЛЯ ДЕТЕЙ ДОШКОЛЬНОГО И МЛАДШЕГО ШКОЛЬНОГО ВОЗРАСТА, УЧРЕЖДЕНИЙ ДЛЯ ДЕТЕЙ, НУЖДАЮЩИХСЯ В ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ И МЕДИКО-СОЦИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов в <*>
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Педагогические работники: учитель (за исключением начального общего образования)	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Организация проектной деятельности обучающихся	участие обучающихся в конференциях разного уровня (школьных, муниципальных, региональных, федеральных)	представление результатов на конференциях разного уровня	5
			наличие победителей и призеров	15
	Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями)	обеспечение работы в соответствии с планом	20
			постоянное участие в комиссиях по подготовке отчетной	10
	участие в работе аттестационной комиссии, экспертной комиссии, психолого-медико-педагогическом консилиуме учреждения, наставническая работа			

		документации	
Использование технологии КСО	Проведение занятий и мероприятий	представление ТМК	20
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу обучающихся	участие школьников в мероприятиях различного уровня	От 70 до 100% участвующих от общего числа обучающихся	20
		От 50 до 70% участвующих от общего числа обучающихся	15
		до 50% участвующих от общего числа обучающихся	10
	Результаты школьников в мероприятиях различного уровня	Наличие индивидуальных призеров и победителей (краевой уровень) (муниципальный уровень) наличие командных	10 за чел 5 за чел.,

		призеров и победителей (краевой уровень)	10 за команду
		(муниципальный уровень)	5 за команду
	Участие школьников в различных уровнях «Всероссийской олимпиады школьников»	Наличие призеров и победителей школьного уровня олимпиады	2 (за одного победителя или призера)
		Наличие призеров и победителей муниципального уровня олимпиады	5 (за одного победителя или призера)
		Наличие призеров и победителей краевого уровня олимпиады	15 (за одного победителя или призера)
		Наличие призеров и победителей всероссийского уровня олимпиады	30 (за одного победителя или призера)
	качество успеваемости	общееобра	30

	(по результатам итоговых контрольных работ, контрольных срезов, ГИА-9, ЕГЭ)	звательные учреждения - не ниже 40%,	
	участие обучающихся в конкурсах, олимпиадах различного уровня: -дистанционно -заочно -очно	количество участников в до 50% общего числа обучающихся	10 15 20
		количество участников в свыше 50% общего числа обучающихся	20
		наличие призов и победителей	5 10 20
Организация и руководство исследовательской деятельностью обучающихся (участие обучающихся в конференциях)	представление результатов обучающихся на конференциях, семинарах, форумах и т.д. (обязательное наличие подтверждающих документов об участии)	учреждение:	
		дистанционное	2
		очное	4
		муниципальные:	
		дистанционное	4
		очное	8

		региональ ные:	
		дистанци онное	6
		очное	12
		федераль ные:	
		дистанци онное	8
		очное	16
	наличие победителей и призеров	внутри учрежден ия:	
		дистанци онное	2
		очное	4
		муниципа льные:	
		дистанци онное	4
		очное	8
		региональ ные:	
		дистанци онное	6
		очное	12
		федераль ные:	
		дистанци онное	8
		очное	16
Участие в разработке и реализации проектов связанных с образовательной	разработка и реализация проектов	призовое место в конкурсе проектов	20
		презентац ия	10

	деятельностью		результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов	
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	освоение информационных технологий и применение их в практике работы с обучающимися	использование при организации занятий интерактивной доски, образовательных платформ, ведение вебинаров, видеоконференций и др.	20
	Выстраивание образовательного процесса в соответствии с программой над предметного содержания	проведение предметных недель, не классной работы по предмету, экскурсий	Руководство в реализации проекта	Руководство по реализации проекта 15 Отдельные мероприятия
			Отдельные мероприятия	5
	Создание коррекционно-развивающей образовательной среды для работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья	включенность в общешкольные и внешкольные мероприятия	количество детей с ограниченными возможностями здоровья, включенных в общешко	5 за каждого обучающегося

			льные мероприятия		
Предъявление опыта организации образовательного процесса за пределами учреждения	участие в конкурсах профессионального мастерства (в том числе дистанционных)	призер:			
		муниципальные		2	
		региональные		4	
		федеральные		6	
		победитель:			
		муниципальные		6	
		региональные		8	
	федеральные		10		
	Обобщение и/или тиражирование педагогического опыта	наличие публикаций в изданиях	внутри учреждения		2
			муниципальные		6
			региональные		8
		проведение мастер-классов (в том числе открытых уроков)	внутри учреждения		2
			муниципальные		4
			региональные		6
федеральные				10	
наставничество в отношении молодых педагогов		методическое сопровождение молодого специалиста		2	

		выстраивание образовательного процесса в соответствии с требованиями ФГОС и метапредметного содержания	разработка и апробация программ учебных предметов и внеурочной деятельности	5
		участие в разработке и реализации проектов, программ, методических материалов, диагностических материалов, связанных с образовательной деятельностью	созданный проект, программа, материалы внедрены в образовательную деятельность учреждения	5
	Кураторство сайта, систем электронных журналов, дневников, баз данных, навигатор	наличие постоянно функционирующих электронных систем: сайта, электронных дневников, журналов, баз данных	своевременность обновления, отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов, заинтересованных лиц (родителей, общественности и др.)	10
Педагогические работники: педагог-психолог, социальный педагог	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Сопровождение обучающихся в образовательном	руководство медико-психолого-педагогическим консилиумом (ППК)	работа ППК в соответствии	20

	процессе		вии с планом	
		Проведение публичных мероприятий для родителей обучающихся	проведение одного мероприятия	10
	Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с воспитанниками, обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в отношении них, законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на воспитанников, обучающихся	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками, обучающимися	Отсутствии случаев сокрытия происшествий с воспитанниками, обучающимися	30
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению обучающихся	участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	за участие в разработке и реализации проектов, программ,	30

			связанны х с образоват ельной деятельн остью	
			призовое место в конкурсе проектов и программ, получени е гранта	20
			презентац ия результат ов работы в форме статьи, выступле ния на форумах педагогов	20
		адаптация вновь поступивших обучающихся, благоприятный психологический климат	уменьшен ие числа конфликт ных ситуаций среди обучающи хся	30
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого- педагогического сопровождения обучающихся	организация работы службы психолого- педагогического сопровождения обучающихся	отрицател ьная динамика возникнов ения конфликт ов в течение учебного года	30
Педагогические работники: учитель (начальное общее образование)	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	успешность учеб- ной работы	качество обучения по ито- гам оценочного периода	свыше 70%	8

	согласно локальным нормативным актам учреждения	60-70%	5	
Результативность, стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу обучающихся	динамика качества обученности учащихся	повышение качества обученности (по итогам не менее двух оценочных периодов)	5	
		стабильность (сохранение процента качества обученности по итогам не менее двух оценочных периодов)	4	
Организация коррекционных действий	индивидуальное сопровождение учащихся, испытывающих трудности в обучении	повышение успеваемости учащихся, испытывающих трудности в обучении	5	
Сопровождение одаренных детей в образовательном процессе (подготовка к участию в олимпиадах, конкурсах, конференциях, турнирах и т.д.)	проведение занятий с участниками олимпиад, конкурсов, конференций, турниров и т.д.	мероприятие	2	
		наличие победителей, призеров, финалистов, дипломантов	внутри учреждения	2
			муниципальные	3
			региональные	4
			федеральные	5
	реализация проекта или его представление	класс (группа)	2	

Руководство и организация проектных и творческих групп (организация детей для успешного участия в различных творческих группах и проектах)		муниципальные	6
		региональные	8
		федеральные	10
	участие в конкурсе проектов	внутри учреждения	2
		муниципальные	4
		региональные	6
		федеральные	8
	наличие проектных групп или творческих групп (наличие подтверждающих документов) (количество участников проектных или творческих групп - не менее 80% (от общего числа обучающихся)	внутри учреждения	2
		муниципальные	4
		региональные	6
		федеральные	8
	Организация и руководство исследовательской деятельностью обучающихся (участие обучающихся в конференциях)	представление результатов обучающихся на конференциях, семинарах, форумах и т.д. (обязательное наличие подтверждающих документов об участии)	учреждение:
дистантное			1
очное			2
Муниципальное:			
дистантное			2
очное			4
региональные			
дистантное			3
очное			6
федеральные			

			дистант-ное	4
			очное	8
	наличие победителей и призеров	учреждение:		
			дистант-ное	1
			очное	2
		Муниципальное:		
			дистант-ное	2
			очное	4
		региональные		
			дистант-ное	3
			очное	6
		федеральные		
			дистант-ное	4
			очное	8
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами)	обеспечение результативности работы в соответствии с планом проектных команд, творческих групп	5
		участие в работе психолого-медико-педагогического консилиума учреждения	постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации	5
Выплаты за качество выполняемых работ				

	Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	включение современного оборудования в образовательный процесс	использование при проведении занятий интерактивной доски, компьютерных программ, современного лабораторного и цифрового оборудования	2												
	Предъявление опыта организации образовательного процесса за пределами учреждения	участие в конкурсах профессионального мастерства (в том числе дистанционных)	призер: <table border="1" data-bbox="1193 801 1369 1106"> <tr> <td data-bbox="1193 801 1369 904">муниципальные</td> <td data-bbox="1369 801 1487 904">2</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1193 904 1369 1008">региональные</td> <td data-bbox="1369 904 1487 1008">4</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1193 1008 1369 1106">федеральные</td> <td data-bbox="1369 1008 1487 1106">6</td> </tr> </table> Победитель: <table border="1" data-bbox="1193 1205 1369 1406"> <tr> <td data-bbox="1193 1205 1369 1308">муниципальные</td> <td data-bbox="1369 1205 1487 1308">6</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1193 1308 1369 1411">региональные</td> <td data-bbox="1369 1308 1487 1411">8</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1193 1411 1369 1514">федеральные</td> <td data-bbox="1369 1411 1487 1514">10</td> </tr> </table>	муниципальные	2	региональные	4	федеральные	6	муниципальные	6	региональные	8	федеральные	10	
муниципальные	2															
региональные	4															
федеральные	6															
муниципальные	6															
региональные	8															
федеральные	10															
	Обобщение и/или тиражирование педагогического опыта	наличие публикаций в изданиях <table border="1" data-bbox="778 1514 1193 1989"> <tr> <td data-bbox="778 1514 1193 1680">внутри учреждения</td> <td data-bbox="1193 1514 1369 1680">2</td> </tr> <tr> <td data-bbox="778 1680 1193 1783">муниципальные</td> <td data-bbox="1193 1680 1369 1783">6</td> </tr> <tr> <td data-bbox="778 1783 1193 1886">региональные</td> <td data-bbox="1193 1783 1369 1886">8</td> </tr> <tr> <td data-bbox="778 1886 1193 1989">федеральные</td> <td data-bbox="1193 1886 1369 1989">10</td> </tr> </table> проведение мастер-классов (в том числе открытых уроков) <table border="1" data-bbox="778 1998 1193 2121"> <tr> <td data-bbox="778 1998 1193 2121">внутри учреждения</td> <td data-bbox="1193 1998 1369 2121">2</td> </tr> </table>	внутри учреждения	2	муниципальные	6	региональные	8	федеральные	10	внутри учреждения	2				
внутри учреждения	2															
муниципальные	6															
региональные	8															
федеральные	10															
внутри учреждения	2															

		муниципальные	6
		региональные	8
		федеральные	10
		наставничество в отношении молодых педагогов	методическое сопровождение молодого специалиста 2
		выстраивание образовательного процесса в соответствии с требованиями ФГОС и метапредметного содержания	разработка и апробация программ учебных предметов и внеурочной деятельности 5
		участие в разработке и реализации проектов, программ, методических материалов, диагностических материалов, связанных с образовательной деятельностью	созданный проект, программа, материалы внедрены в образовательную деятельность учреждения 5
	Кураторство сайта, систем электронных журналов, дневников, баз данных	наличие постоянно функционирующих электронных систем: сайта, электронных дневников, журналов, баз данных	своевременность обновления, отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов, заинтересованных лиц (родителей, 10 (за каждый вид кураторства

			общественности и др.)	
	Работа по реализации законодательства об образовании	обследование микроучастка на предмет выявления учащихся, подлежащих обучению	своевременность представления отчетных документов (акты обследования и др.)	5
Педагог дополнительного образования, музыкальный руководитель, педагог-организатор, инструктор по труду, руководитель и тренер-преподаватель школьного спортклуба, учитель физкультуры				
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Руководство проектными и творческими группами, методическими объединениями, кафедрами	руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями)	обеспечение работы в соответствии с планом	20
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Достижения обучающихся	участие в соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах различного уровня	от 70 до 100% участвующих от общего числа обучающихся	20
			от 30 до 70% участвующих от общего числа обучающихся	15
			до 30% участвующих от общего числа обучающихся	10
			призовое	20

			место	
	Организация деятельности детских объединений, организаций	постоянный состав, создание и реализация социальных проектов, программ	за каждый проект, программы	20
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов	20
Заведующий библиотекой, библиотекарь	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Создание системы работы по повышению мотивации обучающихся к чтению	количество обучающихся и работников учреждения, пользующихся фондом библиотеки	80%	30
	Совершенствование информационно-библиотечной системы учреждения	создание программы развития информационно-библиографического пространства учреждения	наличие программы развития	20
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Сохранность библиотечного фонда учреждения	количество списываемой литературы библиотечного фонда	менее 20% фонда	30
	Осуществление текущего информирования коллектива педагогов и обучающихся	проведение уроков информационной культуры	1 раз в четверть	20
проведение дней информирования		1 раз в четверть	20	

	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Высокий уровень профессионального мастерства	систематическая работа по повышению педагогического мастерства (курсы повышения квалификации, семинары, самообразование), использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов	20
Юрисконсульт, инспектор по кадрам, программист, делопроизводитель, экономист, секретарь-машинистка, секретарь, секретарь учебной части	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Своевременная подготовка локальных нормативных актов учреждения, финансово-экономических документов	соответствие нормам действующего законодательства	100%	30
	Оформление документов для участия в краевых и федеральных программах, проектах, конкурсах	соответствие заданным нормам	100%	30
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Осуществление юридических консультаций для воспитанников и работников учреждения	Отсутствие конфликтов в учреждении	0	20
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Создание в учреждении единых	наличие регламентов по созданию внутренних документов	соблюдение регламент	30

	требований к оформлению документов, системы документооборота		ов	
Шеф-повар, повар	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзирающих органов	отсутствие предписаний контролирующих органов	0	40
			устранение предписаний в установленные сроки	20
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Снижение уровня заболеваемости обучающихся	снижение количества заболевших обучающихся	отсутствие вспышек заболеваний	20
	Выплаты за качество выполняемых работ			
Качество приготовления пищи, эстетическое оформление блюд	отсутствие жалоб, отказов детей от приема пищи	0	40	
Кладовщик, кастелянша, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, дворник, водитель, кухонный рабочий, мойщик посуды, подсобный рабочий, лаборант, гардеробщик, сторож, электрик	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, правил дорожного движения	отсутствие замечаний надзорных органов, аварий	0	30
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Участие в мероприятиях	Участие в проведении праздников для	постоянно	30

	учреждения	обучающихся (монтаж/демонтаж украшений зала, изготовление и установка декораций)			
	Осуществление дополнительных работ	погрузочно-разгрузочные работы, ремонтные работы в учреждении, ведение общественной работы	постоянно	30	
Выплаты за качество выполняемых работ					
	Благоустройство территории учреждения	Участие в озеленении территории, благоустройства территории	наличие	30	
Руководитель структурного подразделения					
	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Стабильность коллектива сотрудников	соотношение уволившихся к численности сотрудников структурного подразделения	от 0% до 2%	30	
			до 5%	10	
		доля молодых специалистов от общего числа сотрудников отдела	от 20 до 40%	10	
			свыше 40%	50	
	Продвижение достижений и возможностей структурного подразделения	количество публикаций, презентаций и т.д. в квартал	до 2 шт.	10	
			более 2 шт.	20	
		увеличение спроса на услуги структурного подразделения и учреждения	увеличение количества участников на 10%	10	
			на 50%	50	
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Выполнение плана работы структурного подразделения на уровне установленных показателей	процент выполнения запланированных работ	100%	50	
80%			30		

	Результативность собственного участия в профессиональных конкурсах и мероприятиях	степень участия	призер	40
			участник	20
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Привлечение дополнительных ресурсов для повышения качества осуществляемой деятельности	наличие дополнительного ресурса	за каждый привлеченный ресурс	35
Методист	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Методическое сопровождение процесса разработки, апробации и внедрения инновационных программ, технологий, методов	наличие оформленных программ, технологий, методов у педагогических кадров	1	30
			более 1	80
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Выполнение плана методической работы	доля выполненных работ	80%	5
			100%	15
	Достижения педагогических кадров, участие в профессиональных конкурсах, конкурсах методических материалов, образовательных программ и т.п.	степень участия	участник	10
			призер	80
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Разработка проектов, методических материалов	наличие собственных проектов, методических материалов	1	50
более 1			100	

	Описание педагогического опыта	количество изданных публикаций, представленных в профессиональных средствах массовой информации	1	50
			2	100
	Организация повышения профессионального мастерства педагогов	проведение мастер-классов для педагогов по трансляции методов, форм, технологий	1 раз в квартал	15
			2 раза в квартал	30
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Организация работы по соблюдению правил техники безопасности жизнедеятельности	проведение инструктажей с учащимися и работниками школы	контроль за ведением классной и школьной документации по проведению инструктажей	20
		контроль за безопасностью в образовательном процессе оборудования, приборов, технических средств обучения	наличие актов осмотра оборудования, приборов, технических средств обучения	20
	Взаимодействие с учреждениями и организациями	разработка плана мероприятий	наличие плана	10
		организация занятий	проведение учений 2 раза в год	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Достижения обучающихся, воспитанников	участие в краевых, всероссийских, международных соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах	процент участвующих от общего числа обучающихся	10

			(воспитанников) не менее 20%	
			ведение портфолио обучающихся, воспитанников	10
			призовое место	20
Учитель-логопед, учитель-дефектолог	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Работа в психолого-медико-педагогическом консилиуме учреждения	участие в работе	постоянно, без пропусков, участие в одной из комиссий, подготовка отчетной документации	10
	Работа с семьями обучающихся, воспитанников	проведение мероприятий для родителей, семей обучающихся, воспитанников учреждения	проведение одного мероприятия	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Подготовка, участие, победы во внутришкольных, районных, краевых мероприятиях	подготовка, участие, победы во внутришкольных, районных, краевых мероприятиях	подготовка одного мероприятия	2
			подготовка детей к участию в одном мероприятии	2
участие в одном районном, краевом мероприятии			5	

			призовое место в районном, краевом мероприятии	10
	Эффективная реализация коррекционной направленности образовательного процесса	качество успеваемости обучающихся	50 - 65% 65 - 80%	10 20
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ	наличие лицензированной программы	30
			призовое место в конкурсе проектов и программ	15
			издание печатной продукции (статей), отражающей результаты работы	20
Заведующий хозяйством	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности	обеспечение учебных кабинетов, бытовых, хозяйственных и других помещений оборудованием и инвентарем, отвечающим требованиям правил и норм безопасности жизнедеятельности, стандартам безопасности труда	100%	30
	Обеспечение сохранности имущества и его	замечания по утрате и порче имущества	0	10

	учет			
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Оперативность работы	своевременное обеспечение сезонной подготовки обслуживаемого здания, сооружения, оборудования и механизмов	выполнение работ ранее установленного срока без снижения качества	10
	Осуществление дополнительных работ	участие в проведении ремонтных работ в учреждении	своевременно, качественно	20
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Ресурсосбережение при выполнении работ	осуществление рационального расходования материалов	экономия материальных средств	20
		осуществление рационального расходования электроэнергии	отсутствии превышения лимитов	20
		бесперебойная и безаварийная работа систем жизнеобеспечения	отсутствии замечаний по бесперебойной и безаварийной работе систем жизнеобеспечения	20
		качественное и своевременное проведение инвентаризации школьного имущества	отсутствии недостатков и неустановленного оборудования	20
		укомплектованность ставок обслуживающего персонала (лаборантов, секретарей, дворников, гардеробщиков, сторожей, уборщиков служебных	100%	10

		помещений и рабочих по обслуживанию и текущему ремонту здания, сооружения и оборудования)		
Инженер, оператор электронно-вычислительных машин, техник, программист, электроник	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Ведение документации учреждения	полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации	100%	30
	Обработка и предоставление информации	наличие замечаний	0	10
	Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий (КИАСУО)	ведение баз автоматизированного сбора информации	отсутствии замечаний по ведению баз автоматизированного сбора информации (1 база)	50
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Техническое и программное обеспечение и использование его в работе учреждения	функционирование локальной сети, электронной почты учреждения, использование программного обеспечения	стабильно	30
Педагогические работники: воспитатель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Ведение дополнительной профессиональной документации	Тетради утреннего приёма, журнал стула. журнал учета родительской платы (при 100%) и др.		15
		Дополнительная работа с обучающимися с ОБЗ	Наличие детей ОБЗ	1 за каждого

Обеспечение методического уровня	Участие педагога в конкурсах, фестивалях, конференциях, выставках: -дистанционно; -на уровне детского сада, -села, -района, -края.	Участие. Призовые места + 2 балла. Совместно с детьми +3балла.	2 5 7 10 15
	Обобщение и презентация тиражирование опыта написания статей или конспектов организации деятельности детей	Обобщение опыта на уровне ДОУ и муниципальном уровне, материал на сайте	5
Кураторство сайта, систем электронных журналов, дневников, баз данных, навигатор	наличие постоянно функционирующих электронных систем: сайта, электронных дневников, журналов, баз данных	своевременность обновления, отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов, заинтересованных лиц (родителей, общественности и др.)	10
Использование технологии КСО	Проведение занятий и мероприятий	представление ТМК	20
Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с воспитанниками,	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками, обучающимися	Отсутствия случаев сокрытия происшествий с воспитанниками	30

	<p>обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в отношении них, законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на воспитанников, обучающихся</p>		<p>иками, обучающимися</p>	
<p>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</p>				
	<p>Достижения воспитанников</p>	<p>участие в краевых, всероссийских, международных соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах</p>	<p>процент участвующих от общего числа обучающихся</p>	<p>30</p>
			<p>ведение портфолио воспитанников</p>	<p>30</p>
			<p>призовое место</p>	<p>20</p>
	<p>Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды</p>	<p>отсутствие травм, несчастных случаев, вредных привычек у воспитанников</p>	<p>0</p>	<p>20</p>

	Выстраивание образовательного процесса в соответствии с программой «Дополнительного образования»	Кружковая работа (организация клуба, экскурсии внутри кружка)	Ведение журнала посещаемости. Количество проведенных занятий: 1-2 3-5	3 5
	Эффективность работы по созданию коллектива	социально-психологический климат в коллективе, способствующий мотивации к обучению, эффективному разрешению конфликтов, адекватной самооценке	высокие показатели обучения воспитанников, отсутствие конфликтов	10
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	выстраивание воспитательного процесса в соответствии с программой воспитания коллектива воспитанников	наличие программы воспитания	30
		участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов	20
	Участие в инновационной деятельности	Разработка и внедрение авторских материалов и программ. Участие в разработке и реализации проектов, программ	Создание собственного проекта и его	15

		связанных с образовательной деятельностью. Внедрение новых технологий, форм, методов, проведение мастер-классов и творческих отчётов	реализация. Представление проекта. Презентация проекта, итоговое занятие(досуг, развлечение).	
Младший воспитатель	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Осуществление дополнительных работ	участие в проведении ремонтных работ в учреждении	постоянно	30
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм	отсутствие замечаний Роспотребнадзора	0	30
Старший воспитатель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100%	30
	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ	издание печатной продукции (статей), отражающей результаты работы	20
	Создание условий для осуществления образовательного процесса	обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	отсутствии предписаний надзорных органов или устранение предписа	20

			ний в установленные сроки	
	Сохранение здоровья детей в учреждении	создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей	отсутствии динамики увеличения числа хронических и сезонных заболеваний у детей	10
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Участие в инновационной деятельности	разработка и внедрение авторских программ воспитания	наличие авторской программы воспитания	30
	Организация и проведение отчетных мероприятий, показывающих родителям результаты образовательного процесса, достижения детей	открытые утренники, праздники, посвященные Дню матери, временам года, и т.п.	наличие мероприятий	30
	Осуществление дополнительных работ	участие в проведении ремонтных работ в учреждении	постоянно	10
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	внедрение новых технологий, форм, методов, приемов в работе	20
Специалист по охране труда	выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	проведение профилактических работ по	контроль за соблюдением в учреждении правовых актов по охране труда	отсутствии замечаний	10

	предупреждению производственно го травматизма		й	
		отсутствие производственных травм	отсутстви е травм	20
	проведение теоретических занятий по соблюдению требований безопасности	оценивается по факту проведения занятий	1 занятие	5
			свыше 1	15
	выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	составление и предоставление отчетности по охране труда в срок и по установленным формам	оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний	0 замечани й	30
	инициативный подход к работе	предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов	1 предложе ние	10
	выплаты за качество выполняемых работ			
	соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда, правил внутреннего трудового распорядка	обоснованные зафиксированные замечания	отсутстви е замечани й	30
	Специалист по закупкам	выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
обеспечение закупок для муниципальных нужд и нужд учреждения		составление планов и обоснований закупок. Подготовка изменений в план закупок, план-график закупок. Подготовка заявочной документации	выполняе тся качествен но и в срок	30
		отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих и	отсутстви е замечани	30

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

**ВЫПЛАТЫ ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ
САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ
ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ; ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ
РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ; ВЫПЛАТЫ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ
РАБОТ ДЛЯ РАБОТНИКОВ ДОШКОЛЬНЫХ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ**

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов <*>
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Педагогические работники: педагог-психолог	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100%	30
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению детей	участие в разработке и реализации развивающих и коррекционных проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	за участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с педагогической деятельностью	30
			призовое место в конкурсе проектов и программ, получение гранта	20
		презентация результатов работы в	20	

			форме статьи, выступления на форумах педагогов	
		адаптация вновь поступивших детей, благоприятный психологический климат	оказание психологической помощи воспитанникам, родителям, педагогическому коллективу в решении конкретных проблем	30
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения воспитанников	организация работы психолого-педагогического сопровождения, психолого-педагогическая коррекция детей, работа с родителями, педагогическим коллективом	наличие психолого-педагогических заключений по проблемам личностного и социального развития детей	30
Воспитатель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100%	30
	Обеспечение занятости детей	проведение с детьми занятий, приобщение к труду, привитие им санитарно-гигиенических навыков	постоянно	20
	Организация работы по укреплению здоровья воспитанников	ежедневное проведение закаливающих процедур, соблюдение температурного, светового режима и т.д.	отсутствие замечаний медперсонала, администрации и учреждения, надзорных органов	20

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Участие в инновационной деятельности	разработка и внедрение авторских программ воспитания	наличие авторской программы воспитания	30
Организация здоровьесберегающих воспитывающей среды	отсутствие травм, несчастных случаев	0	20
Эффективность работы с родителями	наличие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	20
		высокий уровень решения конфликтных ситуаций	20
	посещаемость детей	не менее 80%	20
Осуществление дополнительных работ	участие в проведении ремонтных работ в учреждении	постоянно	10
Выплаты за качество выполняемых работ			
Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	выстраивание воспитательного процесса в соответствии с программой воспитания коллектива детей, проведение уроков высокого качества	отсутствие замечаний старшего воспитателя, методиста, администрации и учреждения	30
	участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении открытых занятий, творческих	20

			отчетов	
Педагогические работники: педагог дополнительного образования, музыкальный руководитель, педагог-организатор, учитель-логопед, учитель-дефектолог, методист, инструктор по физической культуре, тренер-преподаватель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100%	30
	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья детей	праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья и т.п.	наличие мероприятий	30
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Достижения детей	участие в муниципальных и региональных смотрах-конкурсах, соревнованиях	% участвующих от общего числа детей	20
			призовое место	50
	Организация и проведение отчетных мероприятий, показывающих родителям результаты образовательного процесса, достижения детей	открытые утренники, праздники, посвященные Дню матери, временам года, и т.п.	наличие мероприятий	30
	Эффективная реализация коррекционной направленности образовательного процесса	достижение детьми более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом	положительная динамика	30
	Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	отсутствие травм, несчастных случаев	0	30

	Осуществление дополнительных работ	участие в проведении ремонтных работ в учреждении	постоянно	10
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	участие в конкурсах профессионального мастерства, конференциях, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении открытых занятий, творческих отчетов	20
		выстраивание воспитательного процесса в соответствии с учетом возраста, подготовленности, состояния здоровья, индивидуальных и психофизических особенностей детей, проведение уроков высокого качества	отсутствие замечаний медперсонала, администрации и учреждения, надзорных органов	30
	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ	наличие лицензированной программы	30
			призовое место в конкурсе проектов и программ	15
			издание печатной продукции (статей), отражающей результаты работы	20
Младший воспитатель, помощник	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			

воспитателя	Проведение работы по укреплению здоровья детей	ежедневное проведение совместно с воспитателем и под его руководством закаливающих процедур	отсутствие замечаний медперсонала, администрации и учреждения, надзорных органов	20
	Организация работы по самообслуживанию, соблюдению детьми распорядка дня	соблюдение распорядка дня, режима подачи питьевой воды, оказание необходимой помощи воспитанникам по самообслуживанию	отсутствие замечаний медперсонала, администрации и учреждения, надзорных органов	20
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Осуществление дополнительных работ	участие в проведении ремонтных работ в учреждении	постоянно	30
	Участие в мероприятиях учреждения	проведение праздников для детей	постоянно	30
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм	отсутствие замечаний надзорных органов	0	30
Шеф-повар, повар	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов	наличие предписаний контролирующих органов	отсутствие предписаний	30
			устранение предписаний в установленные сроки	20
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Снижение уровня заболеваемости детей	уровень заболеваемости детей	отсутствие вспышек заболеваний	30
	Соблюдение норм в приготовлении пищи согласно циклическому меню	отсутствие замечаний надзорных органов	0	40

	Соблюдение технологического процесса приготовления пищи	отсутствие замечаний надзорных органов	0	30
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Содержание помещений в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями	состояние помещений и территории учреждения	отсутствие замечаний администрации и учреждения	10
	Качество приготовления пищи	отсутствие замечаний медицинского работника при проведении органолептической оценки приготовляемой пищи	отсутствие замечаний медицинского работника	20
Заведующий хозяйством, кладовщик, кастелянша, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, дворник, рабочий по стирке и ремонту одежды, машинист по стирке белья, сторож, уборщик служебных помещений, подсобный рабочий, мойщик посуды, гардеробщик	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Выполнение дополнительных видов работ	погрузочно-разгрузочные работы; проведение ремонтных работ и работ, связанных с ликвидацией аварий; выполнение работ по благоустройству и озеленению территории учреждения; проведение генеральных уборок	5 часов в месяц	10
			10 часов в месяц	20
			15 часов в месяц	30
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов	наличие предписаний контролирующих органов	отсутствие предписаний	50
			устранение предписаний в установленные сроки	30
Проведение праздников для детей	участие в мероприятиях учреждения		20	

	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Содержание помещений, участков в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями, качественная уборка помещений	состояние помещений и территории учреждения	отсутствие предписаний контролирующих или надзорных органов	50
			отсутствие замечаний администрации и учреждения, надзорных органов	20
Секретарь, делопроизводитель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Образцовое состояние документооборота	отсутствие замечаний по документообеспечению	0 замечаний	20
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Оперативность выполняемой работы	оформление документов в срок	0 замечаний	20
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Взаимодействие по документообеспечению с другими ведомствами	отсутствие замечаний от других ведомств	0 замечаний	20
Специалист по охране труда	выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	проведение профилактических работ по предупреждению производственного травматизма	контроль за соблюдением в учреждении правовых актов по охране труда	отсутствие замечаний	10
		отсутствие производственных травм	отсутствие травм	20
	проведение теоретических занятий по соблюдению требований безопасности	оценивается по факту проведения занятий	1 занятие	5
			свыше 1	15

	выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	составление и предоставление отчетности по охране труда в срок и по установленным формам	оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний	0 замечаний	30
	инициативный подход к работе	предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов	1 предложение	10
	выплаты за качество выполняемых работ			
	соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда, правил внутреннего трудового распорядка	обоснованные зафиксированные замечания	отсутствие замечаний	30
Специалист по закупкам	выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	обеспечение закупок для муниципальных нужд и нужд учреждения	составление планов и обоснований закупок. Подготовка изменений в план закупок, план-график закупок. Подготовка заявочной документации	выполняется качественно и в срок	30
		отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих и надзорных органов	отсутствие замечаний	30
		своевременное составление документации и предоставление	своевременно и полное предоставление отчетности	20

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

Приложение 3
к положению
об оплате труда работников
муниципального казенного
образовательного учреждения
«Миндерлинская средняя школа»
Сухобудимского района

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

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов
	наименование	индикатор	
1	2	3	4
Степень освоения целевых бюджетных средств		100 %	50
		от 50 % до 99% (в случае не освоения по причинам, не зависящим от работника)	30
Объем ввода законченных ремонтom объектов	текущий ремонт капитальный ремонт	выполнен в срок,	25
		в полном объеме	50
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	применение нестандартных методов работы	х	50
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения	задание выполнено	в срок, в полном объеме	50
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	оценка результатов работы	наличие динамики в результатах	50

Участие в инновационной деятельности	наличие реализуемых проектов	участие	50
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	наличие важных работ, мероприятий	участие	50

Приложение № 4
к положению
об оплате труда работников
муниципального казенного
образовательного учреждения
«Миндерлинская средняя школа»
Сухобузимского района

ВИДЫ И РАЗМЕРЫ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЙ

N п/п	Виды и условия персональных выплат	Размер к окладу (должностному окладу)<*>
1	2	3
1	Выплата за опыт работы в занимаемой должности педагогическим работникам <*>:	
	от 1 года до 5 лет	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологи, искусствоведения<***>	15%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологи, искусствоведения<***>	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения<***>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный"<*>, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	20%
	от 5 до 10 лет	15%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологи, искусствоведения<***>	25%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологи, искусствоведения<***>	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения<***>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный"<*>, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	30%
	свыше 10 лет	25%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологи, искусствоведения<***>	35%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологи, искусствоведения<***>	40%

	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения<***>	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный"<*>, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	40%
2	Специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с муниципальными образовательными учреждениями, муниципальными учреждениями для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи, либо продолжающим работу в образовательном учреждении, персональная выплата устанавливается на первые пять лет работы с даты окончания учебного заведения	20%
3	Краевые выплаты воспитателям образовательных учреждений, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования детей<****>	718,4 руб.
4	Шеф-поварам за контроль качества поставляемых продуктов при организации питания	20%
5	Учителям и иным педагогическим работникам за проверку письменных работ в образовательных учреждениях (пропорционально нагрузке):	
	истории, биологии и географии (до 15 чел)	3 %
	истории, биологии и географии (свыше 15 чел)	5%
	физики, химии, иностранного языка (до 15 чел)	5%
	физики, химии, иностранного языка (свыше 15 чел)	10%
	математики (до 15 чел)	10%
	математики (свыше 15 чел)	20%
	начальных классов (до 15 чел)	10%
	начальных классов (свыше 15 чел)	20%
	русского языка и литературы (до 15 чел)	15%
	русского языка и литературы (свыше 15 чел)	25%
6	Учителям и иным педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя<*****>	2 700 руб.

7	Учителям и иным педагогическим работникам за заведование элементами инфраструктуры<*****>:	
	кабинетами, лабораториями	10%
	учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами	20%
8	Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций, осуществляющим классное руководство в классе, классе-комплекте<*****>	
	в одном классе, классе-комплекте	5 000 рублей
	в двух и более классах, классах-комплектах	10 000 рублей

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

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

Для педагогических работников учитывается работа по профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

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

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

Выплаты производятся сверх месячной заработной платы (с учетом компенсационных выплат, в том числе доплаты до размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), региональной выплаты и выплат стимулирующего характера) пропорционально отработанному времени.

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

<*****> Размер выплаты педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя определяется исходя из расчета 2700,0 рубля в месяц за выполнение функций классного руководителя, куратора в классе (группе) с наполняемостью не менее 15 человек.

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

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

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

Финансовое обеспечение выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство осуществляется за счет средств иного межбюджетного трансферта на ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций, предоставляемого из федерального бюджета.

**ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ,
ХАРАКТЕРИЗУЮЩИЕ РАБОТУ УЧРЕЖДЕНИЯ, А ТАКЖЕ ИНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ,
УЧИТЫВАЮЩИЕ ЧИСЛЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ, НАЛИЧИЕ
СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ, ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ
УЧРЕЖДЕНИЯ И ДРУГИЕ ФАКТОРЫ**

1. К показателям для отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей учреждений относятся показатели, характеризующие масштаб учреждения:

численность работников учреждения;

количество обучающихся (детей);

показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

2. Объем деятельности каждого учреждения при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по показателям для отнесения учреждений к группам по оплате труда.

Группа по оплате труда руководителей учреждений определяется исходя из следующей суммы баллов:

N п/п	Тип (вид) учреждения	Группы по оплате труда руководителей учреждений (по сумме баллов)			
		I группа	II группа	III группа	IV группа
1	Дошкольные учреждения	свыше 350	от 251 до 350	от 151 до 250	до 150
2	Общеобразовательные учреждения	свыше 500	от 351 до 500	от 201 до 350	до 200
3	Учреждения дополнительного образования	свыше 500	от 351 до 500	от 201 до 350	до 200

3. Учреждения относятся к I, II, III или IV группе по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе показателей деятельности, установленных пунктом 6 настоящего приложения.

4. Группа по оплате труда руководителей учреждений определяется на основании документов, подтверждающих наличие объемов работы учреждения на 1 сентября текущего года.

При этом контингент обучающихся (детей) учреждений определяется:

по общеобразовательным учреждениям - по списочному составу на начало учебного года;

по учреждениям дополнительного образования, в том числе спортивной направленности, - по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января. При

этом в списочном составе обучающиеся в учреждениях дополнительного образования, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются один раз;

Для определения суммы баллов за количество групп в дошкольных образовательных учреждениях учитывается их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 1 января на установленную предельную наполняемость групп.

Группа по оплате труда для вновь открываемых образовательных учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

5. За руководителями учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала капитального ремонта, но не более чем на один год.

5.1. Учреждения дополнительного образования относятся к группам по оплате труда руководителей в зависимости от показателей, установленных пунктом 6 настоящего приложения, но не ниже II группы по оплате труда руководителей.

6. Показатели для отнесения образовательных учреждений к группам по оплате труда руководителей учреждений:

Показатели	Условия	Количество баллов
1	2	3
1. Количество обучающихся, воспитанников в учреждениях	за каждого:	
	обучающегося	0,3
	воспитанника	0,5
2. Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования:		
в многопрофильных	за каждого обучающегося	0,3
в однопрофильных: клубах (центрах, станциях) юных туристов, натуралистов; учреждениях дополнительного образования спортивной направленности, оздоровительных лагерях всех видов	за каждого обучающегося	0,5
3. Количество лицензированных программ	за каждую программу	0,5
4. Количество работников в учреждении	дополнительно за каждого работника, имеющего:	
	первую квалификационную категорию	0,5

	высшую квалификационную категорию	1
	ученую степень	1,5
5. Наличие филиалов учреждения с количеством обучающихся (детей)	за каждое указанное структурное подразделение	
	до 100 человек	20
	от 100 до 200 человек	30
	свыше 200 человек	50
6. Наличие оснащенных производственным и учебно-лабораторным оборудованием и используемых в образовательном процессе учебных кабинетов	за каждый класс	15
7. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений	за каждый вид	15
8. Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой (пищеблока), изолятора, кабинета психолога, логопеда, дефектолога	за каждый вид	15
9. Наличие автотранспортных средств	за каждую единицу	3, но не более 30
10. Наличие учебных мастерских, теплиц, используемых в реализации образовательной программы	за каждый вид	50
11. Наличие собственных котельной, очистных сооружений	за каждый вид	10
12. Наличие обучающихся в общеобразовательных учреждениях, получающих бесплатную услугу по	за каждого обучающегося	0,5

лицензированной программе дополнительного образования		
13. Наличие в учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных коррекционных образовательных учреждений (классов, групп))	за каждого обучающегося (воспитанника)	1
14. Наличие в учебных заведениях библиотеки с читальным залом	на 15 мест (не менее)	15

Приложение 6
к положению
об оплате труда работников
муниципального казенного
образовательного учреждения
«Миндерлинская средняя школа»
Сухобузимского района

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

Типы и виды учреждений	Должности работников учреждений
1.1. Общеобразовательные учреждения (начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования)	учитель
1.2. Образовательные учреждения для детей дошкольного и младшего школьного возраста	учитель, воспитатель
1.3. Дошкольные образовательные учреждения	воспитатель
1.4. Учреждения дополнительного образования	педагог дополнительного образования, тренер-преподаватель, педагог-организатор
1.5. Образовательные учреждения межшкольные учебные комбинаты	преподаватель мастер производственного обучения
1.6. Учреждения для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи	учитель-логопед учитель-дефектолог педагог-психолог

Приложение 7
к положению
об оплате труда работников
муниципального казенного
образовательного учреждения
«Миндерлинская средняя школа»
Сухобузимского района

**ВИДЫ ВЫПЛАТ
СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, РАЗМЕР И УСЛОВИЯ
ИХ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ, КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ
И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЙ ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ,
ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
УЧРЕЖДЕНИЙ, В ТОМ ЧИСЛЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ДЛЯ ДЕТЕЙ
ДОШКОЛЬНОГО И МЛАДШЕГО ШКОЛЬНОГО ВОЗРАСТА**

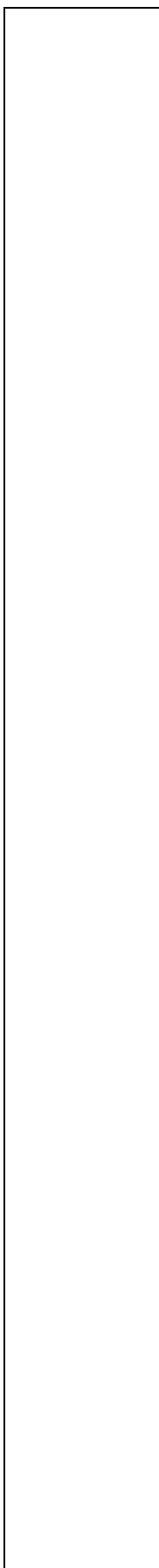
Должности	Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Руководитель	выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	инфраструктурные условия	безопасность образовательной деятельности	отсутствие обоснованных жалоб на организацию питания потребителей услуг	3%
			отсутствие несчастных случаев, травматизма детей и взрослых	3%
		реализация плана мероприятий в соответствии с дорожной картой	исполнение мероприятий согласно плана	10%

			образовательного учреждения	
		информационная открытость образовательного учреждения	полнота и актуальность информации на официальном сайте	5%
		качество образовательной среды	выполнение плана мероприятий по итогам независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности	5%
		внедрение эффективных управленческих практик	наличие у образовательного учреждения статуса муниципальной площадки	7%
		тиражирование инновационных разработок региональных и федеральных площадок	наличие реализованных программ мероприятий (семинаров, конференций, фестивалей и т.д.)	3%
	кадровое обеспечение	работа с молодыми педагогами	наличие проектов, программ, стажерских площадок по работе с молодыми педагогами	5%
		участие педагогических работников в муниципальных профессиональных конкурсах	наличие участников,	2%
			победителей	5%

		обеспечение принципа "открытости" системы оплаты труда в учреждении	отсутствие обоснованных жалоб	5%
		выполнение в полном объеме, без замечаний поручений зафиксированных в протоколе, приказе	1 поручение	5%
		участие в муниципальных коллегиальных органах и группах	включение в советы, проектные группы, оргкомитеты	5%
		профессиональные достижения руководителя	участие в мероприятиях муниципального, регионального и международного уровня:	
			1 выступление (публикация)	2%
			2 и более выступлений (публикаций)	5%
			личные победы в профессиональных конкурсах (1 - 3 место)	5%
выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	образовательные результаты	учебные результаты	отсутствие выпускников 9 классов, не получивших аттестаты: с количеством учеников до 100 чел с количеством учеников от 100 до 300 чел с количеством учеников от 300 чел и более	10 % 20 % 30 %

--

	отсутствие выпускников 11 классов, не получивших аттестаты с количеством учеников до 100 чел	10 %
	с количеством учеников от 100 до 300 чел	20%
	с количеством учеников от 300 чел и более	30%
	отсутствие жалоб при приеме, переводе обучающихся в 10 класс	5%
	отсутствие обучающихся, оставленных на второй год обучения и переведенных в следующий класс условно, за исключением детей, направленных на ТПМПК	3%
	применение электронного обучения, дистанционных образовательных технологий при реализации образовательных программ	5%
	отсутствие обоснованных жалоб по заполнению электронного журнала	3%
внеучебные результаты	наличие победителей и	



	призеров (олимпиады, конкурсы):	
	международный и всероссийский уровень	5%
	региональный уровень	2%
	муниципальный уровень	2%
воспитательная работа	отсутствие правонарушений, зафиксированных надзорными органами	2%
	отсутствие детей, систематически пропускающих занятия без уважительной причины	2%
	отсутствие случаев несвоевременного выявления семейного неблагополучия	3%
	положительная динамика снижения количества учащихся, стоящих на профилактическом учете	2%
	организация и проведение районных календарных мероприятий для детей и взрослых	5%

		Профессиональная ориентация обучающихся	Создание и функционирование профессиональных классов различной направленности	5%
выплаты за качество выполняемых работ				
	организационная и финансово-хозяйственная деятельность	осуществление закупочной деятельности	отсутствие нарушений по итогам проверок надзорных и контролирующих органов	3%
		привлечение дополнительных ресурсов на развитие учреждения	получение грантов	5%
Заместитель руководителя				
Заместитель руководителя	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса	в соответствии с лицензией	10%
		наличие высококвалифицированных педагогических кадров	положительная динамика аттестации педагогических кадров на квалификационную категорию	10%
		обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований	отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	10%

		пожарной и электробезопасности , охраны труда		
		система непрерывного развития педагогических кадров	наличие и реализация программы развития педагогических кадров	10%
Сохранение здоровья учащихся в учреждении		организация обеспечения учащихся горячим питанием	отсутствие жалоб	10%
		создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей	организация и проведение мероприятий, способствующих здоровью учащихся	10%
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Обеспечение качества образования в учреждении		показатели качества по результатам аттестации	общеобразовательные учреждения - не ниже 30%,	20%
		участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	участие в конкурсах инновационных учреждений, участие педагогов в профессиональных конкурсах	10%
			победы в конкурсах инновационных учреждений, победы педагогов в профессиональных конкурсах	20%
		достижения обучающихся, воспитанников в олимпиадах, конкурсах, смотрах,	наличие призеров и победителей	20%

		конференциях, соревнованиях		
		отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	0	10%
	Сохранность контингента обучающихся, воспитанников	наполняемость классов в течение года в соответствии с планом комплектования	движение учащихся в пределах 1 - 2% от общей численности	10%
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Эффективнос ть управленческо й деятельности	управление учебно- воспитательным процессом на основе программ и проектов (программа развития учреждения, программа надпредметного содержания, программа воспитания)	наличие и реализация программ и проектов	20%

Приложение 8
к положению
об оплате труда работников
муниципального казенного
образовательного учреждения
«Миндерлинская средняя школа»
Сухобузимского района

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

Должности	Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Руководитель	выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	инфраструктурные условия	безопасность образовательной деятельности	отсутствие обоснованных жалоб на организацию питания потребителей услуг	3%
			отсутствие несчастных случаев, травматизма детей и взрослых	3%
			приемка учреждений к новому учебному году в соответствии с графиком	10%

		информационная открытость образовательного учреждения	полнота и достоверность информации на официальном сайте	5%
		дизайн образовательной среды	включение инфраструктурного проекта в каталог инфраструктурных решений и проектов	5%
		качество образовательной среды	выполнение плана мероприятий по итогам независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности	5%
		внедрение эффективных управленческих практик	наличие у образовательного учреждения статуса муниципальной площадки	7%
		тиражирование инновационных разработок региональных и федеральных площадок	наличие реализованных программ мероприятий (семинаров, конференций, фестивалей и т.д.)	3%
	кадровое обеспечение	работа с молодыми педагогами	наличие проектов, программ, стажерских площадок по работе с молодыми педагогами (федеральный, региональный,	5%

			муниципальны й уровень)	
		участие педагогических работников в муниципальных и региональных профессиональных конкурсах	наличие	
	участников,		2%	
	победителей		5%	
		обеспечение принципа "открытости" системы оплаты труда в учреждении	отсутствие обоснованных жалоб	5%
		выполнение в полном объеме, без замечаний поручений, зафиксированных в протоколе, приказе	1 поручение	5%
		участие в муниципальных коллегиальных органах и группах	включение в советы, проектные группы, оргкомитеты	5%
		профессиональные достижения руководителя	участие в мероприятиях муниципального, регионального и международного уровня:	
			1 выступление (публикация)	2%
			2 и более выступлений (публикаций)	5%
			личные победы в профессиональных конкурсах (1 - 3 место)	5%

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
образовательные результаты	учебные результаты	наличие проектов, реализуемых в рамках вариативной части основной образовательной программы дошкольного образования	10%	
	внеучебные результаты	наличие победителей и призеров (олимпиады, конкурсы):		
			международный и всероссийский уровень	5%
			региональный уровень	2%
			муниципальный уровень	2%
	воспитательная работа	отсутствие детей, систематически пропускающих занятия без уважительной причины	2%	
		отсутствие случаев несвоевременного выявления семейного неблагополучия	3%	
		положительная динамика снижения количества семей, стоящих на	2%	

			профилактическом учете	
			организация и проведение муниципальных календарных мероприятий для детей и взрослых	5%
выплаты за качество выполняемых работ				
	организационная и финансово-хозяйственная деятельность	осуществление закупочной деятельности	отсутствие нарушений по итогам проверок надзорных и контролирующих органов	3%
		привлечение дополнительных ресурсов на развитие учреждения	получение грантов	5%
			предоставление платных образовательных услуг:	
			по тарифам, предусмотренным правовыми актами Сухобузимского района	5%
			по индивидуальным тарифам	10%
Заместитель руководителя	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса	в соответствии с лицензией	10%
		наличие высококвалифици	положительная динамика	15%

		рованных педагогических кадров	аттестации педагогических кадров на квалификационную категорию	
		обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	15%
		система непрерывного развития педагогических кадров	наличие и реализация программы развития педагогических кадров	10%
Сохранение здоровья детей в учреждении		организация обеспечения воспитанников горячим питанием в соответствии с согласованным с Роспотребнадзором циклическим меню	отсутствие жалоб, замен продуктов, замечаний Роспотребнадзора	10%
		создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей	организация и проведение мероприятий, способствующих здоровью учащихся, воспитанников	10%
		посещаемость детей	не менее 80%	20%
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Обеспечение качества		участие в инновационной деятельности,	участие в конкурсах инновационных	10%

образования в учреждении	ведение экспериментальной работы	учреждений, участие педагогов в профессиональных конкурсах	
		победы в конкурсах инновационных учреждений, победы педагогов в профессиональных конкурсах	20%
	достижения воспитанников в конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях	наличие призов и победителей	20%
Сохранность контингента обучающихся, воспитанников	наполняемость групп в течение года в соответствии с планом комплектования	движение детей в пределах 1 - 2% от общей численности	10%
Выплаты за качество выполняемых работ			
Эффективность управленческой деятельности	управление учебно-воспитательным процессом на основе программ и проектов (программа развития учреждения, программа воспитания)	наличие и реализация программ и проектов	20%

Приложение 9
к положению
об оплате труда работников
муниципального казенного
образовательного учреждения
«Миндерлинская средняя школа»
Сухобузимского района

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

Должности	Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Предел ьный размер выплат к окладу (должн остном у окладу) , ставке зарабо тной платы
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Руководите ль	выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	инфраструктурные условия	безопасность образовательной деятельности	отсутствие обоснованных жалоб на организацию питания потребителей услуг	1%
			приемка учреждений к новому учебному году в соответствии с графиком	10%

		информационная открытость образовательного учреждения	полнота и достоверность информации на официальном сайте	5%
		дизайн образовательной среды	включение инфраструктурного проекта в каталог инфраструктурных решений и проектов	5%
		качество образовательной среды	выполнение плана мероприятий по итогам независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности	5%
		внедрение эффективных управленческих практик	наличие у образовательного учреждения статуса муниципальной площадки	7%
		тиражирование инновационных разработок региональных и федеральных площадок	наличие реализованных программ мероприятий (семинаров, конференций, фестивалей и т.д.)	3%
	кадровое обеспечение	работа с молодыми педагогами	наличие проектов, программ, стажерских площадок по работе с молодыми педагогами (федеральный, региональный, муниципальный уровень)	5%

		участие педагогических работников в муниципальных и региональных профессиональных конкурсах	наличие	2%
			участников	
			победителей	5%
		обеспечение принципа "открытости" системы оплаты труда в учреждении	отсутствие обоснованных жалоб	5%
		выполнение в полном объеме, без замечаний поручений, зафиксированных в протоколе, приказе	1 поручение	5%
		участие в муниципальных коллегиальных органах и группах	включение в советы, проектные группы, оргкомитеты	5%
		профессиональные достижения руководителя	участие в мероприятиях муниципального, регионального и международного уровня:	
			1 выступление (публикация)	2%
			2 и более выступлений (публикаций)	5%
		выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
образовательные результаты	учебные результаты	применение электронного обучения, дистанционных образовательных технологий при реализации образовательных программ	5%	

		внеучебные результаты	наличие победителей и призеров (соревнования, конкурсы):	
			международный и всероссийский уровень	5%
			региональный уровень	2%
			муниципальный уровень	2%
		воспитательная работа	организация и проведение городских календарных мероприятий для детей и взрослых	5%
		востребованность дополнительных общеразвивающих программ	более 90%, в рамках реализации сертификатов персонифицированного финансирования,	8%
			менее 90%	0%
			более 90%, в рамках реализации общеразвивающих программ по муниципальному заданию, кроме сертификатов персонифицированного финансирования,	8%
			менее 90%	0%
	выплаты за качество выполняемых работ			
организационная и финансово-хозяйственная деятельность	осуществление закупочной деятельности	отсутствие нарушений по итогам проверок надзорных и	3%	

			контролирующих органов	
		привлечение дополнительных ресурсов на развитие учреждения	получение грантов	5%
		количество адресов мест реализации программы дополнительного образования в соответствии с лицензией на иных площадях муниципальной собственности	до 5 объектов	5%
			более 5 объектов	10%
Заместитель руководителя	выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	последовательная реализация программы деятельности (развития) учреждения	выполнение программы деятельности (развития) учреждения	95 - 100%	12%
			90 - 95%	5%
	соответствие учреждения требованиям надзорных органов	соответствие учреждения требованиям надзорных органов	отсутствие предписаний	20%
			устранение предписаний в установленные сроки	10%
		соответствие ресурсного обеспечения лицензионным, аккредитационным требованиям	95 - 100%	10%
		востребованность дополнительных общеразвивающих программ	более 90%, в рамках реализации сертификатов персонифицированного финансирования,	8%
			менее 90%	0%

			более 90%, в рамках реализации общеразвивающ их программ по муниципальному заданию, кроме сертификатов персонифициров анного финансирования,	8%
			менее 90%	0%
привлечение дополнительных ресурсов для повышения качества образовательного процесса	получение учреждением финансовых средств по итогам участия в конкурсах	наличие гранта, наличие поступлений на внебюджетный счет		10%
	использование ресурсов других учреждений и ведомств для организации образовательного процесса	количество соглашений, договоров о совместной деятельности		5%
выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
дополнительные объемы и объекты управления	количество дополнительных объектов управления (в т.ч. территории, здания и сооружения, коммунальные сети)	за каждый объект управления		5%
	количество консультаций по организации деятельности учреждения	до 5 консультаций в квартал		5%
		более 6 консультаций в квартал		10%
	участие в организации внутрисистемных и краевых мероприятий, участие в	за каждое участие		5%

		организации работ по реализации грантов, проектов, конкурсов, программ		
выплаты за качество выполняемых работ				
выполнение муниципального задания на оказание образовательных услуг	исполнение плана массовых мероприятий с учащимися	100%	12%	
	сохранность контингента	90 - 100%	10%	
	результат участия муниципальных команд в краевых мероприятиях	участие	5%	
		призеры, победители	10%	
эффективность реализуемой кадровой политики	% обученных специалистов, имеющих допуск к выполнению работ, обеспечивающих бесперебойную работу учреждения	90 - 100% от необходимого количества специалистов	10%	
	% специалистов, имеющих квалификационную категорию	не менее 50% от общего числа педагогических работников	5%	
		не менее 80% от общего числа педагогических работников	10%	
	количество педагогических работников, участвующих в профессиональных конкурсах	за каждого работника	10%	