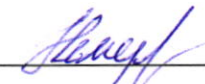


СОГЛАСОВАНО:

Руководитель Управления образования
администрации Ачинского района

 И.С. Немерова

«18» августа 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ:

директор МКОУ «Лапшихинская СШ»


 Т.А. Замятина

«17» августа 2023 г.



СОГЛАСОВАНО:

председатель первичной
профсоюзной организации

 О.С. Калмычѐк

«17» августа 2023 г.

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МКОУ «ЛАПШИХИНСКАЯ СШ»

Положение об оплате труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Лапшихинская средняя школа» прошло уведомительную регистрацию в администрации Ачинского района

Регистрационный №  0020 от 08 2023 г.

Ведущий специалист



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Лапшихинская средняя школа» (МКОУ «Лапшихинская СШ») (далее – Положение) разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации, Закона Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», постановления Правительства Красноярского края от 15.12.2009 № 648-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края» и регулирует порядок оплаты труда работников муниципальных учреждений (начального общего, основного общего, среднего общего образования, дополнительного образования), подведомственных Управлению образования администрации Ачинского района (далее - учреждения) по виду экономической деятельности "Образование".

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

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

II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

1. Определение величины минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.

1.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Примерному положению.

1.2. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы определяется по формуле $O = O_{\min} + O_{\min} \times K / 100$

Где:

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

O_{\min} – минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, установленный примерным положением об оплате труда краевых государственных бюджетных и казенных организаций, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края;

K – повышающий коэффициент.

1.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам организации могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, в соответствии с *приложением № 2* к настоящему Положению.

2. Выплаты компенсационного характера.

2.1. Работникам учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

труда в размере 12% части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы; 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).

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

2.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями производятся на основании [статьи 148](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

2.4. 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).

Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

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

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основании [статьи 153](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

[Виды](#) и размеры выплат при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются согласно приложению № 2 к настоящему Примерному положению.

3. Выплаты стимулирующего характера.

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

III. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ, ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНЫХ БУХГАЛТЕРОВ

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

2. Предельное количество должностных окладов руководителей учреждений, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, составляет 32 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 министерством финансов Красноярского края и министерством экономики и регионального развития Красноярского края.

Предельный [уровень](#) соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения

и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы руководителей, заместителей руководителей) определяется Управлением образования администрации Ачинского района в размере, не превышающем размера, предусмотренного приложением № 8 к настоящему Примерному положению.

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

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

3 часа в день - заведующим дошкольными образовательными учреждениями с 1 - 2 группами (кроме учреждений, имеющих одну или несколько групп с круглосуточным пребыванием детей).

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

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

(абзац введен [Постановлением](#) Правительства Красноярского края от 30.09.2014 №; 463-п) (п. 2.1 введен [Постановлением](#) Правительства Красноярского края от 04.09.2012 № 440-п)

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

3.1. Управление представляет в рабочую группу аналитическую информацию о показателях деятельности учреждений, в том числе включающую информацию органов самоуправления образовательных учреждений, в том числе общественных советов образовательных учреждений, являющуюся основанием для установления выплат стимулирующего характера руководителям учреждений.

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

3.3. Рабочая группа может рекомендовать установление стимулирующих выплат и их размер открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов рабочей группы. Решение рабочей группы оформляется протоколом. С учетом мнения рабочей группы Управление образования администрации Ачинского района издает приказ об установлении стимулирующих выплат.

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

[Виды](#) выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для руководителей учреждений, их заместителей определяются согласно приложению № 4 к настоящему Примерному положению.

[Размер](#) персональных выплат руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам определяется согласно приложению № 5 к настоящему Примерному положению.

4.1. При выплатах по итогам работы учитываются:

степень освоения выделенных бюджетных средств;

проведение ремонтных работ;

подготовка образовательного учреждения к новому учебному году;

участие в инновационной деятельности;

организация и проведение важных работ, мероприятий.

[Размер](#) выплат по итогам работы руководителям учреждений, их заместителям и

главным бухгалтерам определяется согласно приложению № 7 к настоящему Примерному положению.

5. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, руководителям учреждений, их заместителям устанавливаются на срок не более трех месяцев в процентах от должностного оклада.

Персональные выплаты руководителям учреждений устанавливаются по решению Управления образования администрации Ачинского района на срок не более 1 года.

(абзац введен [Постановлением](#) Правительства Красноярского края от 13.10.2011 № 584-п; в ред. [Постановления](#) Правительства Красноярского края от 30.06.2015 № 338-п)

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

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

8. Часть средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляется на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения с учетом недопущения повышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера, предусмотренного в [абзаце первом пункта 2](#) настоящего раздела.

Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, предназначены для усиления заинтересованности руководителя учреждения в повышении результативности профессиональной деятельности, своевременном исполнении должностных обязанностей.

Предельный размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы руководителям учреждений за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, устанавливается в процентах от размера доходов, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, в отчетном квартале, с учетом следующих критериев оценки результативности и качества труда руководителей учреждений и выплачиваются ежемесячно:

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельный размер (%) от доходов, полученных учреждением от приносящей доход деятельности
	наименование	индикатор	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
доход, полученный учреждением от приносящей доход деятельности	доля доходов учреждения от приносящей доход деятельности в отчетном квартале к объему средств, предусмотренному на выполнение государственного задания или бюджетной сметы	от 1% до 15,9%	0,5
		от 16% до 25,9%	1,0
		от 26% до 30,9%	1,5
		от 31% и выше	2,0

IV. Выплаты стимулирующего характера

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

4.2. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю определяется в соответствии с муниципальными правовыми актами, и выделяется в бюджетной смете организации (плане финансово – хозяйственной деятельности).

Общий объем выплат стимулирующего характера работников (за исключением персональных выплат, выплат по итогам работы и стимулирующих выплат руководителю) составляет не менее 20% от фонда оплаты труда учреждения.

Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру предусматривается в размере не более 15% от общего объема выплат, стимулирующих характера работников, и выделяется в бюджетной смете организации (плане финансово – хозяйственной деятельности).

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам заместителям руководителя и главному бухгалтеру может направляться на стимулирование труда иных работников организации.

4.3. Работникам Организации по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Организации, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Организацией на оплату труда работников, могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- персональные выплаты;

- выплаты по итогам работы.

4.4. Средства, поступившие от приносящей доход деятельности и направленные на оплату труда работников в соответствии с пунктом 1.2 настоящего Положения, за исключением средств направленных на оплату труда работников Организации, оплата труда которых полностью осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляются Организацией на выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат стимулирующего характера руководителю Организации.

4.5. Виды выплат должны отвечать уставным задачам Организации.

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

4.6. Персональные выплаты устанавливаются с учетом квалификационной категории, сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, работы в закрытых административно-территориальных образованиях, работы в сельской местности, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного Красноярском крае.

Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с *приложением № 5* к настоящему Положению

4.7. При выплатах по итогам работы учитывается:

- объем освоения выделенных бюджетных средств;

- объем ввода законченных ремонт объектов;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Организации;

- достижение высоких результатов в работе за определенный период;

- участие в инновационной деятельности;

- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы работникам Организации устанавливается в соответствии с *приложением № 9* к настоящему Положению.

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

4.8. Руководитель Организации при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления Организации.

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

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

4.9. Конкретный размер выплат стимулирующего характера за результативность, качество труда и выплат по итогам работы работникам устанавливается в абсолютном размере, с учетом фактически отработанного времени.

При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат) организация применяет балльную оценку.

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

$$C = C_{1 \text{ балла}} \times B_i,$$

где:

C – размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику организации в плановом периоде;

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

B_i – количество баллов по результатам оценки труда i -го работника организации, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период (год, полугодие, квартал).

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

где:

$Q_{\text{стим.}}$ – фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам организации в плановом периоде;

n – количество физических лиц организации, подлежащих оценке за отчетный период (год, квартал, месяц), за исключением руководителя организации;

$Q_{\text{стим.}} > 25\%$ от фонда оплаты труда работников организации.

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

4.11. Определение количества баллов, устанавливаемых для работников Организации, за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ осуществляется в соответствии с *приложением № 6* к настоящему Положению.

V. Единовременная материальная помощь

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

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

5.3. Размер единовременной материальной помощи, предоставляемой работнику Организации в соответствии с настоящим Положением, не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 5.2 настоящего Положения.

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

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

6.1. Оплата труда педагогическим работникам.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в организации, применяется почасовая оплата труда педагогических работников.

Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников учреждения применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников;
- за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;
- при оплате 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 организации;

Размер оплаты за один час для учителей определяется по следующей формуле:

$$C_y = \text{ФОТ}_y / 4,3 * Ч_y, \text{ где}$$

C_y – размер оплаты за один час работы для учителей;

ФОТ_y – средний месячный фонд оплаты труда учителей, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты;

$Ч_y$ – общее количество часов учителей в неделю в соответствии с тарификацией.

Размер оплаты за один час для педагогических работников (за исключением учителей) определяется отдельно

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 20 часа в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 24 часа в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 25 часа в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 30 часа в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 36 часа в неделю;

(т.е. педагогические работники с нагрузкой, педагогические работники с нагрузкой 30 часов в неделю и т.д.), по следующей формуле:

$$C_{п} = \text{ФОТ}_{п} / 4,3 * \text{Ч}_{п}, \text{ где}$$

$C_{п}$ – размер оплаты за один час работы для иных педагогических работников;

$\text{ФОТ}_{п}$ – средний месячный фонд оплаты труда конкретной группы педагогических работников, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты;

$\text{Ч}_{п}$ – общее количество часов конкретной группы педагогических работников в неделю.

6.2. Оплата труда иным работникам.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в одно и то же рабочее время, работнику производится доплата.

Размер доплаты за один рабочий день для иных работников определяется по следующей формуле:

$$C_{р} = \text{ФОТ}_{р} / \text{Ч}_{р} / 249, \text{ где}$$

$C_{р}$ – размер оплаты за один день работы для иных работников;

$\text{ФОТ}_{р}$ – годовой фонд оплаты труда работников по соответствующей должности, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты в соответствии со штатным расписанием;

$\text{Ч}_{р}$ – общее количество ставок работников соответствующей должности в соответствии со штатным расписанием.

VII. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

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

Порядок размещения информации рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей муниципальных учреждений и их заместителей, и представления указанными лицами данной информации устанавливается нормативными правовыми актами администрации Ачинского района, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации

Настоящее положение вместе с приложениями является составной частью коллективного трудового договора

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ),
СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ**

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

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

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

должности "дежурный по режиму" минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 5844 руб.

<*> Распространяется на лиц, обучающихся по образовательным программам высшего образования, соответствующих критериям, указанным в [частях 3, 4 статьи 46](#) Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".

2. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих"

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"	
1 квалификационный уровень	4053
2 квалификационный уровень	4276
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"	
1 квалификационный уровень	4498
2 квалификационный уровень	4943
3 квалификационный уровень	5431
4 квалификационный уровень	6854
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"	
1 квалификационный уровень	4943
2 квалификационный уровень	5431
3 квалификационный уровень	5961
4 квалификационный уровень	7167

3. Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии.

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры,	

искусства и кинематографии ведущего звена"		
	при наличии среднего профессионального образования	5109
	при наличии высшего образования	6448

4. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих

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

5. Должности руководителей структурных подразделений

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений <*>	
1 квалификационный уровень	9888
2 квалификационный уровень	10629
3 квалификационный уровень	11467
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"	
2 квалификационный уровень	4943

3 квалификационный уровень	5431
4 квалификационный уровень	6854
5 квалификационный уровень	7742
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"	
5 квалификационный уровень	8367
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"	
1 квалификационный уровень	8993
2 квалификационный уровень	10418
3 квалификационный уровень	11219

<*> Утверждена [Приказом](#) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования".

6. Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами

Должность	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Заведующий библиотекой	8367

Установление повышающего коэффициента по должностям педагогических работников

Повышающий коэффициент устанавливается по должностям педагогических работников по следующим основаниям:

№ п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Предельное значение повышающего коэффициента
1.	За наличие квалификационной категории:	
	высшей квалификационной категории	25%
	первой квалификационной категории	15%
	второй квалификационной категории	10%
2.	За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания:	
	для педагогических работников общеобразовательных организаций	35%
	для педагогических работников профессиональных образовательных организаций	20%
	для педагогических работников дошкольных образовательных организаций	50%
	для педагогических работников организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	50%
	для педагогических работников прочих образовательных организаций	20%

5.1 Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$$K = K_1 + K_2,$$

где:

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

K_2 – повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 2 таблицы.

Расчет повышающего коэффициента (K_2) осуществляется следующим образом:

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат $< 25\%$, то $K_2 = 0\%$,

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат $> 25\%$, то коэффициент рассчитывается по формуле:

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

где:

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

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

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

где:

Q – общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

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

$Q_{\text{стим}}$ – предельный фонд оплаты труда, который может направляться на выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам, определяется в размере не менее 25% от фонда оплаты труда педагогических работников;

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

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

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

N 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 учреждений, имеющих отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении;	15
3	за работу в центрах психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, психолого-медико-педагогических комиссиях, логопедических пунктах	20
4	за работу в учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также за работу в группах для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в общеобразовательных учреждениях, учреждениях среднего профессионального образования	20
5	за работу в общеобразовательном учреждении, имеющем интернат 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
6	женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов)	30
7	работникам учреждений (структурных подразделений), осуществляющих оздоровление и (или) отдых обучающихся, воспитанников за систематическую	15

	переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени	
8	за ненормированный рабочий день (за исключением водителей легковых автомобилей)	15
9	выплата 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 занятий, которые они ведут в этих классах и группах.

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

Общеобразовательные учреждения, подведомственные Управлению образования администрации Ачинского района (кроме образовательных учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам (дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования), общеобразовательных учреждений для лиц, содержащихся в исправительных учреждениях уголовно-исполнительной системы)

Должность	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 учреждения	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Обеспечение стабильного функционирования учреждения	обеспечение безопасных и комфортных условий для организации образовательного процесса и проживания обучающихся в учреждении	отсутствие замечаний со стороны органов, уполномоченных на осуществление государственного контроля (надзора)	25%
			отсутствие травм, несчастных случаев	15%
		организация деятельности учреждения, обеспечивающая соответствие учреждения требованиям учредителя	отсутствие претензий к деятельности учреждения со стороны учредителя	28%
		обеспечение сохранности имущества в соответствии с	100%	5%

	нормативными сроками эксплуатации		
	выполнение квоты по приему на работу инвалидов	100%	2%
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Обеспечение развития учреждения	организация участия педагогов, обучающихся в конкурсах, мероприятиях (наличие призового места)	региональный уровень	15%
	ведение экспериментальной работы	наличие статуса базовой площадки	35%
	отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	0	10%
Выплаты за качество выполняемых работ			
Результативность деятельности учреждения	показатели качества по результатам контрольных срезов, итоговых контрольных работ	не ниже 50%	15%
		не ниже 60%	30%
		не ниже 70%	45%
	включенность в рейтинг по итогам оценки	наличие свидетельств	20%

	деятельности учреждения	признания высокого качества деятельности учреждения со стороны других организаций, учреждений, ведомств, органов власти	
Эффективность управления коллективом	отсутствие замечаний надзорных органов в части нарушений трудового законодательства	0	15%
	отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	0	10%
	Соответствие локальных нормативных актов учреждения, исходящей документации действующему законодательству	отсутствие замечаний к локальным нормативным актам	0
Заместитель руководителя	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Обеспечение	создание условий	отсутствие

	стабильного функционирования учреждения	безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса, обеспечение стабильной охраны труда и техники безопасности	предписаний надзорных органов	
			отсутствие травм, несчастных случаев	15%
		подготовка локальных нормативных актов учреждения, исходящей документации, отчетной документации	соответствие локальных нормативных актов учреждения нормам действующего законодательства, своевременное и качественное предоставление отчетной документации	25%
				отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Обеспечение развития учреждения	организация участия педагогов, обучающихся в профессиональных конкурсах, мероприятиях (наличие	региональном	15%	

	призового места)		
	ведение экспериментальной работы	наличие статуса базовой площадки	35%
Выплаты за качество выполняемых работ			
Результативность деятельности учреждения	освоение образовательной программы по результатам четвертных и годовых оценок обучающихся	качество обученности не ниже 70%	45%
	реализация проектной и исследовательской деятельности	охват детей, вовлеченных в проектную и исследовательскую деятельность, не менее 25%	20%
	доля педагогических работников первой и высшей квалификационной категории	не менее 50%	20%
	координация работы по прохождению педагогическими работниками стажировок, курсов повышения	100% выполнения плана	20%

		квалификации		
--	--	--------------	--	--

<*> Без учета повышающих коэффициентов

Образовательные учреждения, осуществляющие образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам (дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования), образовательные учреждения для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи, подведомственные Управлению образования администрации Ачинского района

Должность	Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения	Условия		Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы <*>
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Руководитель организации	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Обеспечение стабильного функционирования учреждения	организация деятельности учреждения, обеспечивающая соответствие учреждения требованиям учредителя	отсутствие претензий к деятельности учреждения со стороны учредителя	28%
		отсутствие замечаний со стороны органов, уполномоченных на осуществление государственного контроля (надзора)	0	20%

		отсутствие травм, несчастных случаев	0	20%	
		выполнение квоты по приему на работу инвалидов	100%	2%	
	Эффективность реализуемой кадровой политики	укомплектованность кадрами	100% работников работает в учреждении по основному месту работы (для учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам (дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования - (далее - школы)	5%	
			отсутствие вакансий (для школы дистанционного обучения (далее - ШДО)	10%	
			70% работников работает в учреждении по основному месту работы (для образовательных учреждений для детей, нуждающихся в психолого- педагогической и медико- социальной помощи (далее -	5%	

			Центр)	
	наличие квалифицированных педагогических кадров		100% педагогов, работающих в учреждении, имеют дефектологическое образование или переподготовку в области специальной педагогики (для школ)	10%
			100% педагогов, работающих с использованием дистанционных технологий, имеют повышение квалификации в данной области (для ШДО)	5%
			20% работников, работающих в учреждении, имеют высшую квалификационную категорию (для Центра)	10%
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Успешная интеграция в общество обучающихся, воспитанников	отсутствие правонарушений, преступлений, самовольных уходов, несчастных случаев с обучающимися, воспитанниками		100%	20%
	продолжение обучения выпускников учреждения в		90% выпускников продолжают обучение в	5%

	учреждениях профессионального образования	профессиональных образовательных учреждениях (для школ)	
		70% выпускников, из числа детей-инвалидов продолжают обучение в профессиональных образовательных учреждениях (для ШДО)	5%
Обеспечение развития учреждения	ведение экспериментальной работы	исполнение мероприятий в соответствии с планом работы стажировочной (базовой) площадки	15%
		отсутствие замечаний проверяющих организаций к работе стажировочной (базовой) площадки	15%
Выплаты за качество выполняемых работ			
Результативность деятельности учреждения	реализация образовательной программы учреждения	показатели качества по результатам итоговых контрольных работ, итоговой аттестации учащихся от 40% и выше (для школ и ШДО)	10%
		90% воспитанников имеют положительную динамику по итогам мониторинга уровня развития воспитанников (для учреждений,	10%

		осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам дошкольного образования)	
	реализация программы сопровождения (коррекционной, адаптированной программы)	98% обучающихся, воспитанников имеют положительную динамику результатов (для Центров)	10%
	отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций в учреждении	0	10%
Умение выстраивать эффективное взаимодействие для достижения целей учреждения	привлечение экономических и социальных партнеров для реализации основных направлений деятельности учреждения	заключен договор о сетевом взаимодействии, привлечены средства из дополнительных источников финансирования (грант)	10%
Умение качественно предоставлять информацию о деятельности учреждения	эффективное и системное использование в работе информационно-коммуникационных технологий	100% информации представляется в срок и в соответствии с требованиями	20%
Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью	ведение систем автоматического сбора информации	отсутствие замечаний по ведению систем автоматического сбора информации	20%

	информационных компьютерных технологий			
	Обеспечение информационной открытости учреждения	проведение информационно-разъяснительной работы среди граждан, а также популяризация деятельности учреждения	системное сопровождение официального интернет-сайта учреждения	10%
			положительные сюжеты в СМИ (для учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам дошкольного образования, Центров)	5%
Заместитель руководителя	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Обеспечение стабильного функционирования учреждения	организация деятельности учреждения, обеспечивающая соответствие учреждения требованиям учредителя	отсутствие претензий к деятельности учреждения со стороны учредителя	20%
		отсутствие замечаний со стороны органов, уполномоченных на осуществление государственного контроля (надзора)	0	30%

		отсутствие травм, несчастных случаев	0	20%
Оказание методической помощи образовательным организациям Красноярского края		разработка методических рекомендаций, проведение методических объединений (семинаров) для специалистов общеобразовательных организаций (для Центров)	методические рекомендации по итогам проведенных мероприятий размещены на сайте учреждения	10%
		деятельность в рамках стажировочной (базовой) площадки	отсутствие замечаний проверяющих организаций, учредителя к работе стажировочной (базовой) площадки	5%
			исполнение плана мероприятий стажировочной (базовой) площадки в соответствии с установленными сроками	5%
Эффективность реализуемой кадровой политики		исполнение плана повышения профессиональной подготовки работников	100% работников повысили квалификацию в соответствии с планом	20%
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Успешная интеграция в общество обучающихся, воспитанников		отсутствие правонарушений, преступлений, самовольных уходов, несчастных случаев	100%	20%

	с обучающимися, воспитанниками		
	продолжение обучения выпускников учреждения в профессиональных образовательных учреждениях (для школ и ШДО)	90% выпускников продолжают обучение в профессиональных образовательных учреждениях (для школ)	10%
		70% выпускников, из числа детей-инвалидов продолжают обучение в профессиональных образовательных учреждениях (для ШДО)	30%
Выплаты за качество выполняемых работ			
Результативность деятельности учреждения	реализация образовательной программы учреждения	показатели качества по результатам четвертных контрольных работ, итоговой аттестации учащихся от 40% и выше (для школ и ШДО)	20%
		90% воспитанников имеют положительную динамику по итогам мониторинга уровня развития воспитанников (для учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным	30%

		программам дошкольного образования)	
	разработка адаптированных образовательных программ для всех детей с ограниченными возможностями здоровья	100%	20%
	отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций в учреждении	0	20%
	реализация проектной и исследовательской деятельности обучающихся, воспитанников (для школ и ШДО)	охват детей, вовлеченных в проектную и исследовательскую деятельность, не менее 30%	20%
	реализация программы сопровождения (коррекционной, адаптированной программы) (для Центров)	98% детей имеют положительную динамику результатов	40%
Обеспечение информационной открытости учреждения	проведение информационно-разъяснительной работы среди граждан, а также популяризация деятельности учреждения	наличие в учреждении стендов с информацией о перечне предоставляемых услуг, о правах и обязанностях обучающихся, о составе попечительского совета, о действующем законодательстве и с другой	10%

			информацией	
			системное сопровождение официального интернет-сайта учреждения	10%

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

Учреждения дополнительного образования, подведомственные Управлению образования администрации Ачинского района

Должности	Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы <*>
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Руководитель учреждения, заместитель руководителя	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Обеспечение стабильного функционирования учреждения	организация деятельности учреждения, обеспечивающая соответствие учреждения требованиям учредителя	отсутствие претензий к деятельности учреждения со стороны учредителя	28%
		соответствие	отсутствие замечаний	20%

		учреждения требованиям органов, уполномоченных на осуществление государственного контроля (надзора)	со стороны органов, уполномоченных на осуществление государственного контроля (надзора)	
			своевременное устранение замечаний органов, уполномоченных на осуществление государственного контроля (надзора)	10%
		обеспечение стабильности работы в коллективе	отсутствие конфликтных ситуаций в трудовом коллективе	10%
		выполнение квоты по приему на работу инвалидов	100%	2%
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Развитие деятельности учреждения	реализация проектов, программ, реализуемых учреждением	регионального уровня		10%
		федерального уровня		15%
		международного уровня		20%
	включенность работников в	более 20%		40%
		10 - 20%		30%

		реализацию проектов, программ мероприятий, реализуемых учреждением	5 - 10%	20%
		взаимодействие с другими организациями, учреждениями, ведомствами в целях развития учреждения, в том числе сетевое взаимодействие	наличие утвержденного плана совместной деятельности	10%
			наличие инфраструктуры, обеспечивающей реализацию совместных мероприятий, проектов, программ	10%
			мероприятия, акции, проекты, реализуемые совместно с организациями, учреждениями, ведомствами за отчетный период	10%
Выплаты за качество выполняемых работ				
Достижения обучающихся, педагогов в мероприятиях		результативность участия в мероприятиях (победители, призовые места)	на региональном уровне	15%
		соотношение числа	более 0,2	40%

	победителей, призеров от общего числа участников в мероприятиях		
Достижения учреждения	признание заслуг, высокого качества деятельности учреждения другими организациями, учреждениями, ведомствами, органами власти, отдельными гражданами	освещение в СМИ деятельности учреждения, способствующей формированию положительного имиджа учреждения	10%
		положительные отзывы граждан, организаций о деятельности учреждения	10%
		победы, призовые места в конкурсных мероприятиях, конференциях	40%

<*> Без учета повышающих коэффициентов

**РАЗМЕР ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ РУКОВОДИТЕЛЯМ, ЗАМЕСТИТЕЛЯМ,
ГЛАВНЫМ БУХГАЛТЕРАМ И РАБОТНИКАМ ОРГАНИЗАЦИИ**

№ п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу) <*>
2	опыт работы в занимаемой должности <*>	
	от 1 года до 5 лет <***>	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	15%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <***>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <***>	20%
	от 5 года до 10 лет <***>	15%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	25%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <***>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <***>	30%
	свыше 10 лет <***>	25%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	35%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	40%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <***>	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <***>	40%
	за сложность, напряженность и особый режим работы:	

	проверка письменных работ (пропорционально нагрузке):	
	учителям истории, биологии и географии	
	учителям физики, химии, иностранного языка	
	учителям математики	
	учителям русского языка, литературы	
	учителям начальных классов	

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

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

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

Стимулирующие выплаты

(выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ) работникам учреждения

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников гимназии	Условия		Предельное число баллов	Период, на который устанавливается выплата
		наименование	индикатор		
1	2	3	4	5	6
Педагогические работники:	I. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
учитель	1.1. Организация проектной и исследовательской деятельности обучающихся	Подготовка и участие обучающихся в конференциях разного уровня	представление результатов на конференциях разного уровня, в т.ч. международный и федеральный уровень краевой уровень муниципальный уровень уровень образовательного учреждения	15 (за одного учащегося) 10 (за одного учащегося) 8 (за одного учащегося) 5 (за одного учащегося)	на месяц

			<p>наличие победителей и призеров, в т.ч.</p> <p>международный и федеральный уровень</p> <p>краевой уровень</p> <p>муниципальный уровень</p> <p>уровень образовательного учреждения</p>	<p>15 (за одного учащегося)</p> <p>10 (за одного учащегося)</p> <p>5 (за одного учащегося)</p> <p>5 (за одного учащегося)</p>	на месяц
	1.2. Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	<p>руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями) школы,</p> <p>района</p> <p>Подготовка и проведение методических семинаров</p>	обеспечение работы в соответствии с планом	<p>10</p> <p>20</p>	<p>Ежемесячно в течение года</p> <p>По факту проведения</p>

		(кроме руководителей МО, ПГ и т.д.)			
		участие в работе экспертной комиссии, психолого-медико-педагогическом консилиуме учреждения, наставническая работа, комиссия по распределению стимулирующего фонда, разработка критериев стимулирующих выплат, конфликтная комиссия на уровне образовательного учреждения	постоянное участие в работе каждой комиссии, подготовка отчетной документации	5	На месяц
	разовое участие		5	на месяц	
	муниципальный уровень (проверка олимпиадных, экзаменационных работ)		разовое участие	10	
	1.3 Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях обучающихся	Отсутствие случаев скрывания происшествий с обучающимися	Отсутствие случаев скрывания происшествий с обучающимися	30	На месяц
	1.4. Создание творческой образовательной среды для работы с	Ответственный за организацию работы с одаренными учащимися	Выполнение программы «Одаренные дети», своевременное предоставление отчетов, контроль реализации тьюторского сопровождения	20	на месяц

	одаренными школьниками	руководство организацией программ и проектов, исследований; командой КВН, руководство исследовательской работой школьного музея, НОУ, клубной деятельностью и других творческих объединений	руководство объединениями учащихся, творческими группами учащихся, научными обществами учащихся, учебно-исследовательскими лабораториями; работой с одаренными детьми; кураторство работы по тьюторскому сопровождению	5 за единицу	на месяц
	1.5. Сопровождение одаренных детей в образовательном процессе	разработка индивидуальной программы тьюторского сопровождения ребенка	контроль реализации программы, положительная динамика результативности ребенка	3 (за одного учащегося)	на месяц
	1.6. Сопровождение детей группы риска в образовательном процессе	Включение ребёнка в образовательный процесс в урочное и внеурочное время	положительная динамика результативности деятельности ребенка (в соответствии с разработанной индивидуальной программой, индивидуальными заданиями и т.п.)	10 (за одного учащегося)	на месяц
	1.7. Проведение консультаций, дополнительных занятий	Внеурочное время	По запросу учащихся с фиксацией в специальном журнале	5 (за 4 часа в месяц)	На месяц

	1.8. Подготовка и проведение «Всероссийской олимпиады школьников»	Подготовка школьников к олимпиаде	дополнительные занятия: краевой этап муниципальный этап школьный этап	10 (за одного учащегося) 5 (за одного учащегося) 5 (за одного учащегося)	На месяц
		Изготовление пакета олимпиадных материалов	обеспеченность класса пакетом олимпиадных материалов по предмету	5 (за пакет по одному предмету для одного класса)	
	1.9. Моделирование уроков в формате ККР, ГИА, ЕГЭ	Моделирование уроков в формате ККР, ГИА, ЕГЭ	Наличие материалов (поурочные планы)	10	на месяц

	1.10. Ведение профессиональной документации	Рабочие программы, журналы	Полнота и соответствие нормативным документам (на основании аналитической справки заместителя руководителя по проверке документации)	30	сентябрь (РП), по факту проверки (журналы)
		Индивидуальная образовательная программа (для детей, интегрированных в общеобразовательные классы)	Полнота и соответствие нормативным документам (на основании аналитической справки заместителя руководителя по проверке документации)	20	сентябрь
		За подготовку к урокам (для детей, интегрированных в общеобразовательные классы)	Наличие конспектов, дидактических материалов (на основании аналитической справки заместителя руководителя по проверке документации)	18)	на месяц

1.11. Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий	ведение баз автоматизированного сбора информации	постоянное ведение баз автоматизированного сбора информации КИАСУО МОРФ	17	на месяц по факту
		ПФР, «Одарённые дети Красноярья», «Аттестация учителей», «Энергосбережение», «Организация питания», ШКМОД, КПМО, «Обменный фонд», «Фонд литературы	10 (за единицу)	на месяц
	проведение мониторингов, диагностик и <i>другие</i>	% участвующих от общего числа обучающихся в классе, школы	0,25 баллов за 1 учащегося	по факту
	Тематический учет	Наличие материалов	0,25 баллов за 1 учащегося	по факту
1.12 Особенности образовательных программ	преподавание трех и более дисциплин учебного плана, элективные курсы, олимпиадные уроки		10	ежемесячно в течение года
1.13. Работа с семьями, обучающимися	проведение мероприятий для родителей, семей обучающихся	каждое мероприятие	10	на месяц
	вовлечение родителей во внеклассные и внешкольные мероприятия	участие родителей	5	на месяц

		за специально организованную результативную работу по профилактике правонарушений	Отсутствие пропусков без уважительной причины; отсутствие замечаний за поведение на уроках; отсутствие докладных; занятость в ДПИ (на основании аналитической справки заместителя руководителя по воспитательной работе)	10	на месяц
1.14. Проведение открытых мероприятий, открытых уроков		внеклассных мероприятий общешкольных мероприятий районных мероприятий	разработка и (или) организация мероприятия	за одно мероприятие 10 20 30	на месяц
II. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
2.1. Стабильность и рост качества обучения и воспитания, положительная динамика по индивидуальному прогрессу обучающихся		участие школьников в мероприятиях	% участвующих от общего числа обучающихся от 50% до 100% от 40% до 49% от 30% до 39% от 20% до 29% от 10% до 19% менее 10%	20 15 10 5 3	на месяц

				2	
		участие предмета в ККР, ГИА, ЕГЭ (по результатам прошлого учебного года, за каждый класс)	% участвующих от общего числа сдающих учащихся от 50% до 100% от 40% до 49% от 30% до 39% от 20% до 29% от 10% до 19% менее 10%	20 15 10 5 3 2	ежемесячно в течение года
		качество успеваемости (по результатам ККР, ГИА-9, ЕГЭ прошлого года)	% участвующих от общего числа сдающих учащихся 1) выше показателя по России 100% сдающих от 60% до 99% от 30% до 59% менее 29% 2) выше краевого 100% сдающих от 60% до 99%	30 25 20 15 15 13	ежемесячно в течение года

			от 30% до 59%	11	
			менее 29%	10	
			3) выше среднего показателя по муниципалитету		
			100% сдающих	10	
			от 60% до 99%	8	
			от 30% до 59%	6	
			менее 29%	5	
			4) соответствует уровню успеваемости учащихся	5	
		качество успеваемости (по результатам контрольных срезов)	в соответствии с требованиями Рособнадзора	15	по факту
		Подготовка и участие курируемых учащихся в муниципальных, краевых, всероссийских, международных соревнованиях, конкурсах	наличие победителей и призеров, в т.ч.	за одного учащегося, команду	на месяц
			международный и федеральный уровень	30 20	

			краевой уровень	15	
			муниципальный уровень	10	
			уровень образовательного учреждения		
2.2. Достижения обучающихся	Участие учащихся в различных уровнях «Всероссийской олимпиады школьников»		Наличие призеров и победителей школьного уровня	5 (за одного победителя или призера)	на месяц
			Наличие призеров и победителей муниципального уровня	10 (за одного победителя или призера)	на месяц
			Наличие призеров и победителей краевого уровня	15 (за одного победителя или призера)	на месяц
			Наличие призеров и победителей всероссийского уровня	30 (за одного победителя или призера)	на месяц
2.3. Достижения педагогов	участие в конкурсах, семинарах, общешкольных родительских собраниях, педсоветах, методсеминарах, ШМО, РМО, конференциях; участие в спортивных соревнованиях, акциях		наличие призеров и победителей (командное и личное первенство)		по факту
			1 место	20	
			2 место	15	
		3 место	10		

			очное участие	8	
			- международный и федеральный уровень		
			- краевой уровень	7	по факту
			- муниципальный уровень	6	
			- уровень образовательного учреждения	5	
			дистанционное участие	5	по факту
2.4.Участие в разработке и реализации проектов, программ, содержания деятельности связанных с работой с одаренными детьми	Разработка и реализация проектов и программ, содержания деятельности		Призовое место в конкурсе проектов и программ:		на месяц
			муниципальный уровень	5	
			краевой уровень	10	
			федеральный уровень	20	
			Опубликованная статья, (иная принятая форма представления) на педагогических форумах, в том числе, в сети Интернет	10 (за единицу)	на месяц
			Участие в муниципальных и краевых мероприятиях для одаренных детей	5 (за одно мероприятие)	на месяц
2.5.Техническое и программное обеспечение и использование его в работе учреждения	функционирование локальной сети, электронной почты учреждения, установка программного обеспечения		стабильно	30	на месяц

	2.6.Осуществление дополнительных работ	наличие дополнительных работ диспетчер по расписанию	оперативно, качественно	от 20 до 50	на месяц
		сбор и предоставление срочной информации, работы, не связанные с основным видом деятельности, ведение сайта, ответственный за введение электронного журнала за выполненную творческую работу по собственной инициативе	оперативно, качественно	до 20 (за каждый вид работ)	на месяц
		сопровождение детей сверх рабочего времени		1 балл (за 2 часа)	по факту
III. Выплаты за качество выполняемых работ					
	3.1.Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Освоение инновационных технологий и их применение в практике работы с детьми в системе (не менее 50% уроков)	Использование при проведении занятий интерактивной доски, компьютерных программ, современного лабораторного оборудования, инновационных УМК, по определению Управляющего совета (иного органа управления учреждением)	5 (за одну единицу)	на месяц

		Выстраивание образовательного процесса с учетом запросов одаренных детей (для тьюторов)	Участие учащихся в краевых круглогодичных интенсивных школах интеллектуального роста	1 (за одного учащегося)	на месяц
	3.2. Освоение и использование современных образовательных технологий, в процессе обучения предмету и в воспитательной работе	использование проектных, исследовательских, ИКТ, ИОСО и других развивающих образовательных технологий в процессе обучения предмету и в воспитательной работе	Обобщение и представление опыта, открытые мероприятия, публикации.	20 (за единицу)	на месяц
	3.3. Установка новых информационных программ. Создание отчётности в электронном варианте.	Постоянный мониторинг и совершенствование информационного программного обеспечения	Стабильная работа программного обеспечения. Учителям-предметникам, которые помимо традиционной работы регулярно работают в электронном журнале (оценки, домашнее задание, комментарии), к которому родители имеют доступ посредством сети Интернет и SMS-сервиса	20 балл	на месяц
	3.4. Выстраивание образовательного процесса в соответствии с программой надпредметного содержания	проведение предметных недель, внеклассной работы по предмету, экскурсий	отчет о проведенных мероприятиях, проектах (включая фотографии, отзывы учащихся и другие материалы). При долгосрочных проектах отчет по промежуточным результатам	20	по факту
		разработка и осуществление социальных проектов		20	по факту
		зелёная зона,	наличие	10	на месяц

	3.5. Благоустройство территории учреждения	ландшафтный дизайн		20	по факту
		оформление школы	наличие	5 (за каждый вид работ)	на месяц
	3.6. Формирование позитивного имиджа ОУ	связь со СМИ	статья учителя (в газету)	5 (за 1 статью)	по факту
			статья учащегося под руководством учителя (в газету)	7	
			информация для школьного сайта	3 (за 1 новость)	
	3.7. Инициатива и творческий подход к работе			от 5 до 20	октябрь, декабрь, февраль, март
Педагогические работники: педагог-психолог, социальный педагог, логопед	I. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	1.1. Сопровождение обучающихся в образовательном процессе	проведение мероприятий для родителей обучающихся	проведение одного мероприятия	10 за одно мероприятие	на месяц
		Наличие у одаренного ребенка индивидуальной программы достижений	Отслеживание движения учащегося в соответствии с программой, положительная динамика результативности	2 (за одного учащегося)	на месяц
			Наличие рекомендаций, регулярное консультирование педагогов по работе с одаренными детьми	10 (за более чем одного педагога)	на месяц

		психолого-педагогическое сопровождение предпрофильной подготовки и профильного обучения	Отчет о проведенных мероприятиях	10 за одно мероприятие	на месяц
	1.2.Обработка и предоставление дополнительной информации		Наличие дополнительной информации	5	на месяц
	1.3.Сопровождение детей с логопедическими нарушениями	включение учащегося в занятие	положительная динамика результативности ребёнка	5 (за одного учащегося)	На месяц
II. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
	2.1.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, связанных с образовательной деятельностью	30	на месяц
			призовое место в конкурсе проектов и программ, получение гранта	20	на месяц
			презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов	10	на месяц
		Участие в рабочих группах, подтвержденное приказом, по разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью одаренных учащихся	Опубликованная статья, (иная принятая форма представления) на форумах специалистов, в том числе, в сети Интернет	10 (за единицу)	на месяц

		адаптация вновь поступивших обучающихся, благоприятный психологический климат	уменьшение числа конфликтных ситуаций среди обучающихся, анкетирование классных руководителей, родителей и учащихся	30	на квартал
III. Выплаты за качество выполняемых работ					
	3.1. Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения обучающихся	Организация работы службы психолого-педагогического сопровождения обучающихся	Отрицательная динамика возникновения конфликтов в течение учебного года Анкетирование классных руководителей, родителей и учащихся.	10	на квартал
		Проведение курсов и тренингов для одаренных детей и их педагогов	Одно еженедельно проводимое занятие	10 (за одно еженедельное занятие)	на месяц
Педагогические работники: воспитатель	I. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	1.1. Сохранность контингента обучающихся	Наполняемость групп не ниже 50%	Проверка наполняемости ГКП. наполняемость от 95% до 100% от 75% до 94%; от 50% до 74%	20 10 5	на месяц
	1.2. Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	полнота и соответствие нормативным документам	100%. Аналитическая справка заместителя директора по УВР по проверке документации	10	на квартал

II. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
2.1. Достижения воспитанников	Участие обучающихся в различных конкурсах, соревнованиях, конференциях	Участие обучающихся (% участвующих от числа обучающихся)		
		от 95% до 100%	20	на месяц
		от 75% до 94%;	10	
от 50% до 74%	5			
		Официально зарегистрированные достижения (в зависимости от значимости мероприятия)	20	на месяц
2.2. Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	Отсутствие несчастных случаев и случаев травматизма, конфликтов	0	20	на квартал
III. Выплаты за качество выполняемых работ				
3.1. Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса обучающихся	Выстраивание воспитательного процесса в соответствии с программой воспитания коллектива воспитанников	Наличие программы воспитания	30	на квартал
	Участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов	20	на квартал
Педагогические работники:	I. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			

педагог дополнительного образования, педагог- организатор руководитель физического воспитания, преподаватель- организатор ОБЖ, мастер производствен- ного обучения и др.	1.1.Руководство проектными и творческими группами, методическими объединениями, кафедрами	руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями)	обеспечение работы в соответствии с планом	20	на квартал
	1.2.Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы, журналы)	полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100%	25	сентябрь, май-июнь
	1.3.Создание творческой образовательной среды для работы с одаренными школьниками	Руководство реализацией программ и проектов, исследований	Руководство объединениями учащихся, творческими группами учащихся, научными обществами учащихся, учебно-исследовательскими лабораториями	10 за единицу	на квартал
			Реализация утвержденной программы работы с одаренными детьми, по определению Управляющего совета (иного органа управления учреждением)	5 за единицу	на квартал
	1.4.Сопровождение одаренных детей в образовательном процессе	Разработка индивидуальной программы достижений ребенка	Контроль реализации программы, положительная динамика результативности ребенка	10 (за одного учащегося)	на квартал
	1.5.Работа с семьями обучающихся	За специально организованную результативную работу по	Позитивная динамика снижения числа учащихся, состоящих на учете в органах внутренних дел, комиссии по делам	40	на год

		профилактике правонарушений	несовершеннолетних и защите прав, наркологическом диспансере		
1.6.Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса		руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями)	обеспечение работы в соответствии с планом	20	на квартал
		Участие в работе курсов, семинаров, совещаний, конференций, экспертных, аттестационных комиссий различного уровня, сборов по основам военной службы.	постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации	10	на квартал
			разовое участие	2	на квартал
1.7.Сохранность контингента обучающихся.		Наполняемость групп не ниже 90%	Проверка наполняемости ГПД. наполняемость	20	на квартал
1.8.Достижения обучающихся	Участие учащихся в различных уровнях «Всероссийской олимпиады школьников», творческих конкурсах	Наличие призеров и победителей школьного уровня		2 (за одного победителя или призера)	на месяц
		Наличие призеров и победителей муниципального уровня		10 (за одного победителя или призера)	на месяц
		Наличие призеров и победителей краевого уровня		15 (за одного победителя или призера)	на месяц

			Наличие призеров и победителей всероссийского уровня	30 (за одного победителя или призера)	на месяц
II. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
2.1. Достижения воспитанников	Участие обучающихся в различных конкурсах, соревнованиях, конференциях	Участие обучающихся (% участвующих от числа обучающихся)	от 95% до 100%	20	на месяц
			от 75% до 94%; от 50% до 74%	10 5	
		Официально зарегистрированные достижения (в зависимости от значимости мероприятия)		20	на месяц
2.2. Участие курируемых учащихся в краевых, всероссийских, международных соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах	участие в мероприятии краевого перечня	Документально подтвержденное участие		10 за одно мероприятие	на месяц
	ведение портфолио учащихся	Наличие портфолио		5 за одного учащегося	на месяц
2.3. Участие в разработке и реализации проектов, программ, содержания	Разработка и реализация проектов и программ, содержания деятельности	Призовое место в конкурсе проектов и программ: муниципальный уровень		5	на месяц

деятельности связанных с работой с одаренными детьми		краевой уровень	10	
		федеральный уровень	20	
		Опубликованная статья, (иная принятая форма представления) на педагогических форумах, в том числе, в сети Интернет	10 (за единицу)	на месяц
		Участие в муниципальных и краевых мероприятиях для одаренных детей	5 (за одно мероприятие)	на месяц
2.4.Организация деятельности детских объединений, организаций	постоянный состав, создание и реализация социальных проектов, программ	Отчет о проведенных мероприятиях, проектах (включая фотографии, отзывы учащихся и другие материалы). При долгосрочных проектах отчет по промежуточным результатам	20 (за каждый)	на квартал
2.5.Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	Отсутствие несчастных случаев и случаев травматизма, конфликтов	0	20	на квартал
2.6.Оперативность	выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества	Постоянно, по аналитической справке администрации	30	на квартал
	Своевременное обеспечение сезонной подготовки обслуживаемого здания, сооружений, оборудования и механизмов	Выполнение работ ранее установленного срока без снижения качества	30	на квартал
2.7.Осуществление дополнительных работ	наличие дополнительных работ	Своевременно, качественно	20	на месяц

	III. Выплаты за качество выполняемых работ				
	3.1. Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Освоение инновационных технологий и их применение в практике работы с детьми	Использование при проведении занятий интерактивной доски, компьютерных программ, современного лабораторного оборудования, инновационных УМК, по определению Управляющего совета (иного органа управления учреждением)	10 (хотя бы за одну единицу)	на квартал
		Выстраивание образовательного процесса с учетом запросов одаренных детей	Участие учащихся в краевых круглогодичных интенсивных школах интеллектуального роста	5 (за одного учащегося)	на квартал
Библиотекарь	I. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	1.1. Создание системы работы по повышению мотивации обучающихся к чтению	Количество обучающихся и работников учреждения, пользующихся фондом библиотеки	более 80%	30	на месяц
	1.2. Совершенствование информационно-библиотечной системы учреждения	Создание программы развития информационно-библиографического пространства учреждения	Наличие программы развития Реализация программы	20	сентябрь, май
	1.3. Работа с обучающимися, родителями	Проведение внеклассных мероприятий	Проведение одного мероприятия	10	на месяц

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

		Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	Разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ	20	на месяц
Врач-педиатр, медицинская сестра, младшая медицинская сестра, медицинская сестра диетическая, фельдшер	I. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	1.1. Выстраивание взаимодействия с учреждениями здравоохранения	Проведение плановой диспансеризации и медицинских осмотров	100%	30	На квартал
		Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзирающих органов	Отсутствие предписаний контролирующих органов	30	На квартал
			Устранение предписаний в установленные сроки	15	На квартал
	II. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	2.1. Снижение уровня заболеваемости обучающихся	Снижение количества заболевших учащихся	Отсутствие динамики увеличения числа хронических и сезонных заболеваний учащихся	30	На год
	III. Выплаты за качество выполняемых работ				
3.1. Создание здоровьесохраняющей среды в учреждении	Создание и реализация программы "Здоровье"	Проведение Дней здоровья раз в четверть	20	На квартал	
Административн о-	I. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				

<p>вспомогательный персонал: делопроизводитель, секретарь, делопроизводитель, лаборант, инженер, инженер по ТБ, диспетчер образовательного учреждения, заведующий хозяйством и др.</p>	<p>1.1. Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий</p>	<p>Ведение баз автоматизированного сбора информации</p>	<p>Отсутствие замечаний по ведению баз автоматизированного сбора информации</p>	<p>50 (за одну базу)</p>	<p>на квартал</p>
	<p>1.2. Ведение документации учреждения</p>	<p>Полнота и соответствие нормативным и регламентирующим работу актам</p>	<p>отсутствие замечаний администрации учреждения, контролирующих или надзирающих органов</p>	<p>30</p>	<p>на квартал</p>
	<p>1.3. Своевременная подготовка локальных нормативных актов учреждения, финансово-экономических документов</p>	<p>Полнота и соответствие нормативным и регламентирующим работу актам,</p>	<p>100% соответствие нормам действующего законодательства</p>	<p>30</p>	<p>на квартал</p>
	<p>1.4. Оформление документов для участия в краевых и федеральных программах, проектах, конкурсах</p>	<p>Соответствие заданным нормам</p>	<p>100%</p>	<p>30</p>	<p>На месяц</p>
	<p>1.5. Обработка и предоставление</p>	<p>Наличие замечаний</p>	<p>0</p>	<p>10</p>	<p>на месяц</p>

	дополнительной информации				
	1.6.Своевременное обеспечение образовательного процесса информационно-методическими материалами, учебно-методическими пособиями	Постоянный мониторинг информационно-методических материалов и обеспечение ими согласно образовательным программам	Отсутствие замечаний	10	на месяц
	1.7.Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности	Обеспечение учебных кабинетов, бытовых, хозяйственных и других помещений оборудованием и инвентарем, отвечающим требованиям правил и норм безопасности жизнедеятельности, стандартам безопасности труда	100%	10	На месяц
II. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
	2.1.Осуществление юридических консультаций для учащихся и работников учреждения	Наличие конфликтов в учреждении	0	30	на месяц

	2.2.Техническое и программное обеспечение и использование в работе учреждения	функционирование локальной сети, электронной почты учреждения, использование программного обеспечения	Стабильно	30	на месяц
	2.3.Оперативность	выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества	Постоянно	30	на квартал
		Своевременное обеспечение сезонной подготовки обслуживаемого здания, сооружений, оборудования и механизмов	Выполнение работ ранее установленного срока без снижения качества	30	на кварта
	2.4.Осуществление дополнительных работ	2.6.Осуществление дополнительных работ	Своевременно, качественно	20	на месяц
	2.5.Подготовка и обслуживание работы семинаров, совещаний и конференций	Качественная организация работы и обслуживание на высшем уровне	Отсутствие замечаний	10	на месяц
III.Выплаты за качество выполняемых работ					
	3.1.Создание и соблюдение в учреждении единых требований к оформлению документов, системы документооборота	Наличие регламентов по созданию внутренних документов	соблюдение регламентов	30	на квартал

	3.2. Установка новых информационных программ. Создание отчетности в электронном варианте.	Постоянный мониторинг и совершенствование информационного программного обеспечения	Стабильная работа программного обеспечения	20	на квартал
	3.3. Инициатива и творческий подход к работе	Предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов	1 предложение	10	на месяц
		Участие в реализации образовательных проектов	1 проект	50	на месяц
		Участие в мероприятиях разного уровня, в том числе обмен опытом	1 мероприятие	10	на месяц
Шеф-повар, повар	I. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	1.1. Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзирающих органов	Отсутствие предписаний контролирующих органов	0	40	на квартал
			Устранение предписаний в установленные сроки	20	на месяц
	II. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
2.1. Снижение уровня заболеваемости обучающихся	Снижение количества заболевших учащихся	Отсутствие вспышек заболеваний	20	на месяц	

	III. Выплаты за качество выполняемых работ				
	3.1. Качество приготовления пищи, эстетическое оформление блюд	наличие жалоб, отказов детей от приема пищи	0	40	на месяц
Младший обслуживающий персонал: водитель, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, дворник, гардеробщик, сторож, уборщик служебных помещений, мойщица посуды и др.	I. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	1.1. Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил по охране труда, правил техники безопасности, правил дорожного движения, пожарной безопасности	Наличие замечаний администрации учреждения, предписаний контролирующих или надзирающих органов, аварий	0	50	на месяц
	1.2. Обеспечение сохранности имущества и его учет	Наличие замечаний по утрате и порче имущества	0	10	на месяц
	II. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	2.1. Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении. Погрузочно-разгрузочные работы	постоянно	50	на месяц
	2.2. Участие в мероприятиях учреждения	Участие в подготовке мероприятий	постоянно	30	на месяц

	2.3.Инициатива и творческий подход к организации	Наличие предложений администрации заведения по рациональному использованию имущества и материалов	1 предложение	10	на месяц
III.Выплаты за качество выполняемых работ					
	3.1.Ресурсосбережение при выполнении работ	Осуществление рационального расходования материалов	Экономия материальных средств	20	на месяц
		Осуществление рационального расходования электроэнергии	Отсутствие превышения лимитов	20	на месяц
	3.2.Высокий уровень подготовки учреждения к новому учебному году	наличие замечаний со стороны комиссии по приемке	0	50	на год
	3.3.Благоустройство территории учреждения	Зеленая зона, ландшафтный дизайн	наличие	30	на год

**РАЗМЕР ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ РУКОВОДИТЕЛЯМ УЧРЕЖДЕНИЙ,
ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЯМ**

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), % <*>
	наименование	индикатор	
Организация участия работников обучающихся в конкурсах, мероприятиях	Наличие призового места	международные	150%
		федеральные	100%
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	Учреждение принято надзорными органами	без замечаний	100%
Организация и проведение важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	международные	100%
		федеральные	90%
		межрегиональные	80%
		региональные	70%
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	реализация проектов	100%

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

Приложение № 8

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

N п/п	Наименование типов учреждений	Предельные уровни соотношения средней заработной платы к средней заработной плате работников (исходя из максимальных действующих размеров по оценке за 2016 год), раз		
		руководитель учреждения	заместители руководителя	главный бухгалтер
1	2	3	4	5
1	Дошкольные образовательные учреждения	1,5	х	х
2	Общеобразовательные учреждения	3,3	3,1	2,8
3	Учреждения дополнительного образования	4,2	2,6	х
4	Прочие учреждения образования	3,2	2,9	2,7

Размер выплат по итогам работы работникам Организации

Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия		Баллы
	наименование	индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств 95% выделенного объема средств	25 50
Объем ввода законченных ремонтных объектов	Текущий ремонт Капитальный ремонт	выполнен в срок, в полном объеме	25 50
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Применение нестандартных методов работы	x	50
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения	Задание выполнено	в срок, в полном объеме	50
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	Оценка результатов работы	наличие динамики в результатах	50
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	участие	50
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	участие	50

Прошито, пронумеровано и
скреплено печатью на 71 листах
директор МКОУ «Лашихинская СШ»
_____ Т. А. Замятина

