

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ
«СРЕДНЯЯ ШКОЛА №1 имени И.П. Кытманова»**
663180 г. Енисейск, Красноярского края
ул. Ленина, 120 тел. 2-71-38, 2-71-71, E-mail: direktorschooly.maoussh1@yandex.ru

УТВЕРЖДАЮ
Директор МАОУ
«СШ №1 имени И.П. Кытманова»
«01» апреля 2024 г.

О.А. Томашевская



**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ СРЕДНЯЯ ШКОЛА №1 имени И.П. КЫТМАНОВА**

ЕНИСЕЙСК, 2024

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Примерное положение (далее - Положение) регулирует порядок, условия оплаты труда работников муниципального автономного образовательного учреждения СШ №1 имени И.П. Кытманова, координацию деятельности которого осуществляет МКУ «Управление образования г. Енисейска» (далее - учреждения).

1.2. Система оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, для работников учреждения устанавливается собранием трудового коллектива, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

1.3. Система оплаты труда устанавливается с учетом:

- а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- в) государственных гарантий по оплате труда;
- г) примерных положений об оплате труда работников учреждений по ведомственной принадлежности с учетом видов экономической деятельности;
- д) рекомендаций районной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- е) мнения представительного органа работников.

1.4. Для работников учреждения, осуществляющих переданные полномочия Российской Федерации, система оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Положением в пределах бюджетных ассигнований, предоставляемых из краевого бюджета, если иное не установлено решением Енисейского городского Совета депутатов бюджета города Енисейска.

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

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

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

2. ОКЛАДЫ (ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ)

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), конкретным 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), определенных в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах.

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

2.3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), работников учреждения устанавливаются в соответствии с *приложением № 1* к настоящему Положению.

2.4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждения могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов, ставок в следующих случаях:

2.4.1. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы определяется по формуле:

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

где

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

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

K - повышающий коэффициент.

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

2.4.3. Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения, установленным в пунктах 2.4.4 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.

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

№ п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Предельное значение повышающего коэффициента, процентов
1	За наличие квалификационной категории:	
	высшей квалификационной категории	25
	первой квалификационной категории	15
2	За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания:	
	для педагогических работников общеобразовательных учреждений	35
	для педагогических работников дошкольных образовательных учреждений	50
	для педагогических работников прочих образовательных учреждений	20

2.4.5. Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$$K = K_1 + K_2$$

где:

K1 - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 1 таблицы пункта 2.4.4 настоящего Положения;

K2 - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 2 таблицы пункта 2.4.4 настоящего Положения.

Расчет повышающего коэффициента (K2) осуществляется следующим образом:

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат < 15%, то K2 = 0%;

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат > 15%, то коэффициент рассчитывается по формуле:

$$K2 = Q1 / Q_{\text{окл}} \times 100\%,$$

где:

Q1 - фонд оплаты труда педагогических работников, рассчитанный для установления повышающих коэффициентов;

Qокл - объем средств, предусмотренный на выплату окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников.

$$Q1 = Q - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{стим}} - Q_{\text{отп}},$$

где:

Q - общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

Qгар - 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;

Qстим - предельный фонд оплаты труда, который может направляться на выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам;

Qотп - 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.

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;
- доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (рассчитанного за час работы).
- работникам учреждений, привлекавшихся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.
- работникам учреждений, привлекавшихся к сверхурочной работе, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации;
- при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором производится доплата, размер которой определяется по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 151 Трудового кодекса РФ).

3.2. Виды и размеры компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от

нормальных), устанавливаются в соответствии с *приложением № 2 к настоящему Положению*.

Компенсационные выплаты устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников, руководителей, заместителей руководителя в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы без учета повышающих коэффициентов.

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

3.4. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

На основании проведения СОУТ установлены компенсационные выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы 12 % по следующим должностям:

- кухонный рабочий;
- повар 2 разряда;
- повар 3 разряда;
- шеф-повар.

4. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

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

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

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

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

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

- выплаты по итогам работы.

4.4. Средства, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляются учреждением на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, руководителю учреждения. Направление средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения производится с учетом недопущения превышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений.

4.5. Виды выплат должны отвечать уставным задачам учреждения.

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

4.7. Руководитель учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления учреждения.

4.8. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливается в абсолютном размере.

Работникам учреждения по решению руководителя в пределах утвержденного фонда на оплату труда работников учреждения могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера:

- 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);

- **специальная** краевая выплата (устанавливается ежемесячно, по основному месту работы. Размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет шесть тысяч двести рублей (без учёта северного и районного коэффициентов). Работникам по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени, размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально отработанному работником времени.

4.9. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются руководителем учреждения ежемесячно.

4.10. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ для работников общеобразовательного учреждения согласно *приложению № 4* к настоящему Положению.

4.11. При осуществлении выплат, предусмотренных пунктом 4.10 могут применяться иные критерии оценки результативности и качества труда работников, не предусмотренные *приложением № 4* к настоящему Положению.

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

Размер персональных выплат работникам устанавливается согласно *приложению № 5* к настоящему Положению.

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

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

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

работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

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

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

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

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

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

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

4.14. При выплатах по итогам работы учитывается (*Приложение №3*):

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

Размер выплат по итогам работы работникам учреждений устанавливается в соответствии с *приложением 3* к настоящему Положению.

4.15. 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_{1балла} - стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый период;

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

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

где:

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

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

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

Q_{стим} не может превышать Q_{стим1},

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

где:

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

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

Q_{гар} - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете (плану финансово-хозяйственной деятельности) учреждения по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм выплат компенсационного характера на месяц в плановом периоде), определенный согласно штатному расписанию учреждения;

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

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

где:

Q_{баз} - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения на месяц в плановом периоде без учета выплат по итогам работы;

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

Нгод - количество календарных дней в месяц в плановом периоде.

5. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

5.1. Работникам учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи по основному месту работы и основной занимаемой должности (Постановление Администрации г. Енисейска № 220 от 15.06.2023)

5.2. Единовременная материальная помощь работникам учреждения оказывается по решению руководителя учреждения в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей), смертью работника, тяжелым материальным положением, связанным с продолжительной болезнью, утратой личного имущества в результате кражи, пожара, стихийного бедствия. Размер единовременной материальной помощи, оказываемой работнику в течение календарного года по каждому из наступивших оснований, составляет двадцать тысяч рублей.

5.3. Выплата материальной помощи производится по приказу руководителя:

- в связи со смертью работника учреждения – на основании заявления одного из членов семьи;

- по остальным основаниям, предусмотренным пунктом 2 – на основании письменного заявления работника учреждения и копий документов, удостоверяющих фактические основания для предоставления материальной помощи.

5.4. Единовременная материальная помощь, предоставляемая руководителю учреждения в соответствии с настоящим Положением, выплачивается на основании распоряжения администрации города Енисейска в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

6. ОПЛАТА ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ, ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ

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

- должностной оклад;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера;
- специальная краевая выплата (устанавливается ежемесячно, по основному месту работы. Размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет три тысячи рублей. Работникам по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени, размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально отработанному работником времени).

6.1.1. При установлении условий оплаты труда руководителю, заместителю руководителя, учреждению необходимо обеспечить не превышение предельного уровня соотношения, установленного в соответствии с пунктом 6.27 настоящего раздела, при условии выполнения руководителем, заместителем руководителя всех показателей эффективности деятельности и получения стимулирующих выплат по итогам работы в максимальном размере.

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

6.3. Группа по оплате труда руководителей учреждений определяется на основании

объемных показателей, характеризующих работу учреждения, а также иных показателей, учитывающих численность работников учреждения, наличие структурных подразделений, техническое обеспечение учреждения и другие факторы, в соответствии с Решением Енисейского городского Совета депутатов от 29.09.2021 № 12-95 «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Енисейска».

6.4. Руководителю учреждения группа по оплате труда руководителей учреждений устанавливается приказом МКУ «Управление образования г. Енисейска» и определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год.

6.5. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала определяется в соответствии с Порядком исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения и перечнем должностей, профессий работников учреждений:

Перечень должностей, профессий работников учреждений

№ п/п	Учреждения	Должности, профессии работников учреждений
1	Общеобразовательные учреждения (начального общего, основного общего, среднего общего образования)	Учитель

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

6.7. 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 Решением Енисейского городского Совета депутатов от 29.09.2021 № 12-95 «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Енисейска».

Конкретный размер средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала, используемый при определении размера должностного оклада руководителя, определяется комиссией по установлению окладов и стимулирующих выплат, образованной МКУ «Управление образования г. Енисейска».

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

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

6.10. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям учреждений выделяется в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения.

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

6.12. Количество должностных окладов руководителей учреждений, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, утверждается ежегодно приказом МКУ «Управление образования г. Енисейска», но не выше предельного количества должностных окладов руководителей учреждений, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, установленных Решением Енисейского городского

Совета депутатов от 29.09.2021 № 12-95 «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Енисейска» 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 МКУ «Управление образования г. Енисейска».

6.13. Распределение фонда стимулирования руководителей учреждений осуществляется ежемесячно комиссией по установлению окладов и стимулирующих выплат, образованной МКУ «Управление образования г. Енисейска» (далее - комиссия).

6.14. Специалисты МКУ «Управление образования г. Енисейска» представляют в комиссию аналитическую информацию о показателях деятельности учреждений, в том числе включающую мнение органов самоуправления образовательных учреждений, являющуюся основанием для установления стимулирующих выплат руководителям.

6.15. Руководители учреждений имеют право присутствовать на заседании комиссии и давать необходимые пояснения.

6.16. 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 МКУ «Управление образования г. Енисейска» издает приказ об установлении стимулирующих выплат руководителям.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат отдельно.

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

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

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- персональные выплаты;

- выплаты по итогам работы.

При выплатах по итогам работы учитываются:

- степень освоения выделенных бюджетных средств;

- проведение ремонтных работ;

- подготовка образовательного учреждения к новому учебному году;

- участие в инновационной деятельности;

- организация и проведение важных работ, мероприятий;

- повышение эффективности (сокращение) бюджетных расходов.

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

6.18. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для руководителей, заместителей общеобразовательных учреждений устанавливаются согласно *приложению 7-8* к настоящему Положению.

6.20. Руководителям, заместителям учреждений устанавливаются следующие виды персональных выплат:

№ п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу)*
1.	сложность, напряженность и особый режим работы:	
	наличие филиалов: до 3-х (включительно) свыше 3-х	30 % 60 %
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%	

* 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).

6.21. Выплаты стимулирующего характера для руководителей учреждений, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, устанавливаются приказом МКУ «Управление образования г. Енисейска» ежемесячно в процентах от должностного оклада.

Предельное количество должностных окладов руководителей автономных учреждений, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям руководителей общеобразовательных учреждений (начального общего, основного общего, среднего (полного) образования) до 20 должностных окладов 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 (основание Постановление

Администрации г. Енисейска № 456-п от 25.12.2023г. «О внесении изменений в постановление от 20.02.2023 №44-п «Об утверждении положения об оплате труда руководителей муниципальных автономных образовательных учреждений».

Выплаты стимулирующего характера для заместителей руководителя учреждений, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, устанавливаются приказом руководителя учреждения на срок не более трех месяцев.

Персональные выплаты руководителям учреждений устанавливаются по решению МКУ «Управление образования г. Енисейска» на срок не более одного года (Приложение 7).

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

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке
	наименование	индикатор	
1	2	3	4
Степень освоения выделенных бюджетных средств	процент освоения выделенных бюджетных средств	от 98% до 99%	70%
		от 99,1% до 100%	100%
Проведение ремонтных работ	текущий ремонт	выполнен в срок, качественно, в полном объеме	25%
	капитальный ремонт		50%
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	учреждение принято надзорными органами	без замечаний	50%
Участие в инновационной деятельности	наличие реализуемых проектов	реализация проектов	100%
Организация и проведение важных работ, мероприятий	наличие важных работ, мероприятий	международные	90%
		федеральные	80%
		межрегиональные	70%
		региональные	60%
		внутри учреждения	50%

Повышение эффективности (сокращение) бюджетных расходов	проведение мероприятий по снижению потребления коммунальных услуг (ресурсосбережение) без учета благоприятных погодных условий	уменьшение объема фактически потребляемых учреждением энергоресурсов не менее чем на 3% в год	10%
---	--	---	-----

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

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

6.25. 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 учреждений) определяется в соответствии Решением Енисейского городского Совета депутатов от 29.09.2021 № 12-95 «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Енисейска» в размере, не превышающем размера, установленного приложением 11 к настоящему Положению.

7. ИНДЕКСАЦИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

7.1. Оклад работников МАОУ «СШ №1 имени И.П. Кытманова» г.Енисейска индексируется в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, не реже одного раза в год.

7.2. В МАОУ «СШ №1 имени И.П. Кытманова» г.Енисейска проводится увеличение окладов работников в соответствии с индексом роста потребительских цен, определенным на основании данных Росстата.

7.3. Оклад с учетом индексации выплачивается работникам МАОУ «СШ №1 имени И.П. Кытманова» г.Енисейска, начиная с первого месяца после индексации.

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

1. Профессиональная квалификационная группа должностей
работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от
05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей
работников образования»

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки зарabотной 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-й квалификационный уровень		4053 <*>
2-й квалификационный уровень		4498
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6649
	при наличии высшего профессионального образования	7569
2-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6959
	при наличии высшего профессионального образования	7926
3-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	7623
	при наличии высшего профессионального образования	8683
4-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	8341
	при наличии высшего профессионального образования	9505

<*> Для должности "младший воспитатель" минимальный размер оклада (должностного оклада),

ставки заработной платы устанавливается в размере 4305 руб.

2. Минимальные размеры окладов специалистов и служащих общепромышленных должностей устанавливаются на основе [ПКГ](#), утвержденных Приказом Минздравсоцразвития от 29.05.2008 N 247н:

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

Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности "специалист по охране труда" устанавливается в размере 4943 руб.

Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности "специалист по закупкам" устанавливается в размере 4943 руб.

3. Минимальные размеры окладов должностей руководителей структурных подразделений устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных [Приказом](#) Минздравсоцразвития от 05.05.2008 N 216н:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
1-й квалификационный уровень	9888
2-й квалификационный уровень	10629
3-й квалификационный уровень	11467

Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"	
2-й квалификационный уровень	4943
3-й квалификационный уровень	5431
4-й квалификационный уровень	6854
5-й квалификационный уровень	7742
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"	
5-й квалификационный уровень	7367
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"	
1-й квалификационный уровень	8993
2-й квалификационный уровень	10418
3-й квалификационный уровень	11219

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

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

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

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы <*>
1.	за работу в 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 руководителям; работникам общеобразовательных учреждений, имеющих интернат, непосредственно занятых в таких классах (группах)	15 20
3.	за работу в центрах психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, психолого-медико-педагогических комиссиях, логопедических пунктах	20
4.	педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому обучающихся, осваивающих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования и нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные учреждения (при наличии соответствующего медицинского заключения), за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях	20
5.	водителям легковых автомобилей за ненормированный рабочий день	25
6.	за ненормированный рабочий день (за исключением водителей легковых автомобилей)	15
7.	за работу в общеобразовательных учреждениях для лиц, содержащихся в исправительных учреждениях уголовно-исполнительной системы: в следственных изоляторах, исправительно-трудовых учреждениях, лечебно-трудовых учреждениях и их предприятиях, обслуживающих осужденных; в общеобразовательных учреждениях, занятых обучением лиц, которым решением суда определено содержание в исправительных колониях строгого или особого режимов	80 92

<*> 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

**РАЗМЕР
ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ РАБОТНИКАМ
МУНИЦИПАЛЬНЫХ АВТОНОМНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ**

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельное количество баллов
	наименование	индикатор	
1	2	3	4
Степень освоения выделенных бюджетных средств	процент освоения выделенных бюджетных средств	90 % выделенного объема средств	25
		95 % выделенного объема средств	50
Объем ввода законченных ремонтom объектов	текущий ремонт	выполнен в срок, качественно, в полном объеме	25
	капитальный ремонт		50
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	применение нестандартных методов работы	без замечаний	50
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности	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	реализация проектов	50
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ и мероприятий	наличие важных работ, мероприятий	участие	50

**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 ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
УЧРЕЖДЕНИЙ**

Параметры	Критерии	Норма	Предельное количество баллов	Содержание деятельности	Отметка рабочей группы
I. Выплаты за качество выполняемых работ					
1.1. Участие в профессиональных конкурсах, проектах, в соответствии с планом работы школы («Учитель года», и др. инициированных управлением образования, Минобрнауки края, министерством просвещения РФ)	- Участие в конкурсе. - Результативность.	Участие в конкурсе/результат Школьный (за каждое испытание) Муниципальный Региональный	5/10 10/15 15/20		
1.2 Руководство городскими и региональными профессиональными объединениями	-Руководство ГМО	-информация управления образования о работе ГМО (кол-во проведенных заседаний)	От 1 до 5		
II Интенсивность и высокие результаты работы					

2.1. Результативность участия учеников в олимпиадах, НПК и конкурсах (предметники) – интеллектуальных, творческих.	Количество учеников, занявших призовые места или ставших лауреатами (городской, краевой уровень)	Участие/призер/победитель Школьный Муниципальный Региональный (край) Всероссийский	<p style="text-align: center;">2/3/5 2/5/8 3/6/10 4/7/12</p>		
--	--	--	--	--	--

<p>2.2. Методический потенциал</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Трансляция опыта: - проведение открытых уроков, в соответствии с планом образовательного учреждения - семинары, конференции (выступление, доклады) - за разработку методических материалов (практик), в том числе направленных на профилактику негативных проявлений среди подростков - Представление практики по своему направлению в «Региональный атлас образовательных практик» (по факту) - Составление олимпиадных заданий, аттестационных материалов для процедур контроля школьный уровень (для каждого класса) городской уровень -Проведение анализа организации ВсОШ (протоколы), состояния преподавания предмета или группы предметов одной или нескольких смежных образовательных областей. - наставничество, - сопровождение педагога наставником или руководителем МО в межаттестационный и аттестационный период -руководство ШМО: - Планирование работы ШМО (Развернутый, полный план) -Проведение заседаний ШМО: организация, выступление руководителя по метод. теме ШМО -Оформление и ведение документации ШМО -Мониторинги по работе ШМО -Анализ работы ШМО за год, аналитический отчет (с определением проблем и задач на следующий учебный год) 	<p>Количество открытых уроков, заседаний разработок</p> <ul style="list-style-type: none"> - очное выступление - заочное -публикации <p>Сопровождение Педагог – педагог</p> <ul style="list-style-type: none"> -информация о работе ШМО заместителя директора по методической работе 	<p>От 1 до 5</p> <p>5</p> <p>5</p> <p>3</p> <p>3</p> <p>2</p> <p>5</p> <p>3</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>До 2</p> <p>1</p> <p>0,5</p> <p>0,5</p> <p>0,5</p>		
------------------------------------	---	--	---	--	--

2.3.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 семинаров, мастер-классов, творческих отчетов	От 1 до 3		
III. Важность (то, что выше должностных обязанностей)					
3.1. Проведение предметных недель, дней, организация и проведение предметных экскурсий, массовых мероприятий в т.ч. «Финансовая грамотность»	Качество мероприятий. Количество детей, включённых в их проведение.	Соответствие плана и факта. 100%	5		
3.2. Работа с одарёнными детьми (за рамками тарификационных часов). Подготовка к НПК, разработка индивидуальных образовательных маршрутов, тьюторское сопровождение обучающихся	Наличие и выполнение образовательной программы, ИОМ, плана	1 человек	2		
3.3. Руководство творческими группами, в том числе, детскими объединениями (в школе)	Планирование и выполнение плана работы объединения	Соответствие плана и факта, наличие результатов, освещение работы на сайте	От 1 до 3		
3.4. Подготовка и участие учеников в спортивных мероприятиях различного уровня (выше школьного)	Участие и подготовка к соревнованиям, в соответствии с краевым календарем	Личный зачет Муниципальный Региональный Командный зачет Муниципальный Региональный	1м/2м/3м/участие 4/3/2/1 5/4/3/2 3/2/1/1 4/3/2/1		
3.5. Администрирование сайта школы, видео канала, групп в соц сетях	Своевременное обновление информации	Отсутствие замечаний	От 1 до 5		

3.6. Ведение баз данных (КИАСУО, эл.журнал)	Своевременное обновление информации	Отсутствие замечаний по результатам проверок Кл.руководитель администратор	От 1 до 5 От 1 до 10		
3.7. Участие работников в спортивных и других мероприятиях различного уровня	Включение работников в состав команды	Призовое место команды Победитель	1 2		
3.8 Работа в комиссии по распределению стимулирующих	Включение работников в состав комиссии	Отсутствие пропусков заседаний Ведение протокола	2		
3.9 Оформление стендов	Своевременное обновление информации	Отсутствие замечаний Кол-во и кач-во оформленных стендов	От 1 до 4		
3.10 Проведение диагностик, ВПР, ККР, ОГЭ, ЕГЭ	Проведение и подготовка отчёта	Отсутствие замечаний	3-5		
3.11 Проведение общешкольных мероприятий для родителей (учителя, пед работники)	Проведение одного мероприятия, акции	Отсутствие замечаний	3		
3.12 Работа со СМИ	Подготовка статей	1 статья	3		
3.13 Осуществление организации деятельности Школьного спортивного клуба, Юнармии (проведение общешкольных спортивных мероприятий)	Планирование и выполнение общешкольного плана работы по направлению физ. воспитания	Соответствие плана и факта 100%. наличие результатов, освещение работы на сайте	От 1 до 5		
3.14 Осуществление деятельности сверх должностных обязанностей по производственной необходимости (поручение руководителя)	Выполнение эпизодических работ в каникулярное время, сопровождение группы детей для участия в эпизодических мероприятиях, участие работников в форс-мажорных ситуациях и др.	По факту	От 1 до 5		

<p>3.15 Своевременное информирование о происшествиях с обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о случаях детской безнадзорности, правонарушениях, преступлениях, антиобщественных действиях, совершенных несовершеннолетними и в отношении их законными представителями, не исполняющими либо ненадлежащим образом исполняющими родительские обязанности, а также иным поведением оказывающими отрицательное влияние на обучающихся</p>	<p>Отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками, обучающимися</p>	<p>Отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками, обучающимися</p> <p>Выявление семейного неблагополучия</p>	<p>5</p> <p>3</p>		
<p>IV Выплаты ЗА ВАЖНОСТЬ, ИНТЕНСИВНОСТЬ и высокие результаты работы <i>Педагогические работники: социальный педагог, педагог-психолог, педагог-организатор, педагог-библиотекарь</i></p>					
<p>4.1 Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению обучающихся.</p>	<p>Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью.</p> <p>Участие обучающихся в конкурсах, олимпиадах по профилю данных педагогов.</p>	<p>Подготовка команды</p> <p>Призовое место команды</p> <p>Победитель (команда)</p>	<p>0,5</p> <p>1</p> <p>2</p>		
<p>4.2 Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения обучающихся</p>	<p>Сопровождение службы (руководитель) медиации адаптация вновь поступивших обучающихся, благоприятный психологический климат</p>	<p>Отрицательная динамика возникновения конфликтов в течение учебного года</p> <p>Уменьшение числа конфликтных ситуаций среди обучающихся.</p>	<p>До 3</p>		

4.3 Организация профориентационной работы с обучающимися.	Участие в проекте Проектория. Наличие плана работы	Организация открытых уроков, экскурсий, участие в профпробах. Наличие уголка/ рубрики на сайте (систематическое обновление)	1 По 0.5 по факту участия		
4.4 Участие в реализации национальных проектов «Образование», региональных проектах.	Наличие и выполнение плана	Положительная динамика качества при участии в проектах, наличие призовых мест, реализация плана мероприятий	2		
4.5 Работа по реализации законодательства об образовании	Обследование микроучастка на предмет выявления учащихся, подлежащих обучению	Своевременность представления отчетных документов (акты обследования и др.)	До 3		
4.6 Создание системы работы по повышению мотивации обучающихся к чтению	Количество обучающихся и работников учреждения, пользующихся фондом библиотеки Организация межведомственного взаимодействия, включение обучающихся в муниципальные мероприятия	80% Фоточёты, заметки на сайт	От 1 до 5		
4.7 Совершенствование информационно-библиотечной системы учреждения	Создание программы развития информационно-библиографического пространства учреждения	Наличие программы развития	20		
4.8 Участие в профессиональных конкурсах по профилю педагога	- Участие в конкурсе. - Результативность.	Участие в конкурсе/результат Муниципальный Региональный	Участие/победа 3/6 5/10		

V ВЫПЛАТЫ ПЕДАГОГАМ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

ЗА ВАЖНОСТЬ

5.1 Ведение документации.	Отсутствие замечаний по заполнению журнала и предоставлению учебной документации (списков обучающихся, расписания, программы, ведомостей, отчетов).	Журнал учета рабочего времени педагога, аналитические справки	1		
5.2 Информация о деятельности ДО.	Наличие собственной тематической профильной рубрики на сайте модерация тематической группы в ВК. Предоставление информации о деятельности доп. объединения для публикации на сайте МАОУ «СШ №1 имени И.П. Кытманова», в школьной группе ВК (фото, видео, статьи).	1-2 новостных события 3 и более новостных события	2		
5.3 Участие в плановых массовых мероприятиях МАОУ «СШ №1 имени И.П. Кытманова».	Участие в плановых массовых мероприятиях МАОУ «СШ №1 имени И.П. Кытманова» (расширенный объем работы в рамках своего направления).	Приказ, аналитическая справка	От 1 до 3		
ЗА КАЧЕСТВО					
5.4 Сохранность контингента обучающихся.	100 % от списочного состава детей первоначально зачисленных в данную группу на начало отчетного периода (по результатам контрольной недели-декабрь). По итогам III квартала за процент сохранности берется процент детей, переведенных на новый учебный год по продолжающимся образовательным программам.	Аналитическая справка и др. документы по проведению контрольной недели	2		
5.5 Участие в конкурсах.	Результаты участия обучающихся творческого объединения в конкурсных мероприятиях по направлению ДО.	По факту наградных документов	От 1 до 5 (в зависимости от уровня и формы проведения конкурса)		
ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ					
5.6 Проведение мастер-классов, открытых занятий, участие в профессиональных конкурсах.	Показ мастер-классов, открытых занятий, участие в профессиональных конкурсах	Копии распорядительных документов, информация с сайта, аналитическая справка о проведении	От 1 до 5		

5.7 Наличие собственных разработок, принятых на методическом совете в копилку ОУ.	Сценарии, презентации, методической разработки, курсы, авторские программы	Протокол; перечень методической продукции	От 1 до 3		
5.8 Осуществление деятельности сверх должностных обязанностей по производственной необходимости (поручение руководителя)	Участие в концертах, мероприятия в каникулярное время, прокладывание лыжни и пр.	По факту	От 1 до 5		

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 <***>:	
	от 1 года до 5 лет	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	15%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <***>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный" <***>, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	20%
	от 5 до 10 лет	15%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	25%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <***>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный" <***>, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	30%
	свыше 10 лет	25%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	35%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	40%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <***>	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный" <***>, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	40%

2	Специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с муниципальными образовательными учреждениями, муниципальными учреждениями для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи, либо продолжающим работу в образовательном учреждении, персональная выплата устанавливается на первые пять лет работы с даты окончания учебного заведения	20%
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	5%
	физики, химии, иностранного языка	10%
	математики	20%
	начальных классов	20%
	русского языка и литературы	25%
6	Учителям и иным педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя <*****>	2700 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	10000 рублей
	в двух и более классах, классах-комплектах	20000 рублей
9	ежемесячное денежное вознаграждение советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с общественными объединениями муниципальных общеобразовательных организаций (но не более одной выплаты ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику муниципальной общеобразовательной организации при осуществлении трудовых функции советника директора в двух и более образовательных организациях <*****>»	5000 рублей

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

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

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

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

<*****> 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 наполняемости, установленной для образовательных учреждений в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

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

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

Финансовое обеспечение выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство осуществляется:

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

б) за счет средств субвенции на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, обеспечение дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях, за исключением обеспечения деятельности административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного персонала и иных категорий работников образовательных организаций, участвующих в реализации общеобразовательных программ в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами, - на выплату районных коэффициентов к заработной плате, действующих на территории Красноярского края, в части, превышающей размер районных коэффициентов, установленных решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти.

- дополнить ссылкой следующего содержания:

«*****» Выплаты ежемесячное денежное вознаграждение советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с общественными объединениями муниципальных общеобразовательных организаций осуществляется с применением районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям и иных местностях с особыми климатическими условиями (далее- районный коэффициент и процентная надбавка):

а) за счет межбюджетного трансфертов, передаваемых краевому бюджету их федерального бюджета на обеспечение выплаты ежемесячного денежного вознаграждения советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с общественными объединениями;

б) за счет средств краевого бюджета – на выплату районных коэффициентов к заработной плате, действующих на территории Красноярского края, в части, превышающей размер районных коэффициентов, установленных решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти.

При осуществлении трудовых функции советника директора по воспитанию и взаимодействию с общественными объединениями муниципальных общеобразовательных организаций в двух и более образовательных организациях выплата осуществляется по основному месту работы.

**РАЗМЕР ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ РУКОВОДИТЕЛЯМ, ЗАМЕСТИТЕЛЯМ
МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ**

№ п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу)*
1.	сложность, напряженность и особый режим работы:	
	наличие филиалов: до 3-х (включительно) свыше 3-х	30 % 60 %
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%	

* 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).

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для заместителей общеобразовательных 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
Заместитель руководителя	выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Обеспечение стабильного функционирования учреждения	укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав	положительная динамика количества педагогов прошедших повышение квалификации и имеющих категорию	7 %
			положительная динамика или стабильность процента педагогических работников, прошедших повышение квалификации	5 %
			положительная динамика или стабильность процента аттестованных на категорию педагогов	3 %
	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		5%
		система непрерывного развития педагогических кадров	наличие и реализация программы развития педагогических кадров	7 %

	организация отдыха и оздоровления обучающихся	организация работы лагеря с дневным пребыванием детей	10 %	
	эффективная деятельность школьного спортивного клуба	охват спортивно-массовыми и физкультурно-оздоровительными мероприятиями более 85% обучающихся с использованием школьной инфраструктуры	5 %	
		охват обучающихся Всероссийским физкультурно-спортивным комплексом "Готов к труду и обороне" (ГТО) не менее 5%	5 %	
		охват детей с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов, занимающихся физической культурой и спортом не менее 30% от их общего количества		
	сохранение здоровья учащихся в учреждении	организация обеспечения учащихся горячим питанием	отсутствие жалоб	7 %
		создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей	организация и проведение мероприятий, способствующих здоровью учащихся	8 %
	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, конференциях, соревнованиях	наличие призеров и победителей	10 %	

		отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	0	10 %
		ведение экспериментальной работы	наличие статуса базовой площадки	15 %
			наличие договоров о сетевом взаимодействии, реализация программ, проектов и грантов:	
			муниципального уровня	7 %
		регионального уровня	10 %	
		всероссийского уровня	15 %	
		организация работы по выявлению, сопровождению и поддержке одаренных детей	доля детей 4 - 11 классов, вовлеченных в школьный этап всероссийской олимпиады школьников, не менее 80%	4 %
			охват детей 2 - 11 классов исследовательской деятельностью не менее 40%	4 %
			охват детей 1 - 11 классов дополнительным образованием не менее 72%	5 %
		результаты профориентационной работы	Вовлеченность детей (6 - 11 классов) в проект "Билет в будущее", достижение показателя участия в открытых онлайн-уроках проектов "ПроЕктория	5 %
			реализация индивидуальных образовательных маршрутов профессионального самоопределения школьников 9 - 11 классов	5 %
	Результаты деятельности по профилактике безнадзорности и правонарушений	охват социально-психологическим тестированием обучающихся (7 - 11 классы) не менее 95%	3 %	
		занятость учетных детей дополнительным образованием 100%	2 %	

			обучение по дополнительным общеразвивающим программам, направленным на формирование компетенций ненасильственных методов разрешения споров и конфликтов	2 %
выплаты за качество выполняемых работ				
результативность деятельности учреждения	результаты освоения образовательных программ	оценка образовательных достижений обучающихся		10 %
		Для начальных школ: - доля выпускников начальной школы 100%, прошедших порог освоения программного материала по результатам внешних оценочных процедур (по русскому языку и математике) 90 - 99% 80 - 89% 70 - 79%		10 % 7 % 3 %
		Для основных школ: - 100% выпускников основной школы, допущенных к государственной итоговой аттестации получили аттестат 90 - 99% 80 - 89% 70 - 79%		10 % 7 % 3 %
		Для средних школ: - 100% выпускников средней школы, допущенных к государственной итоговой аттестации получили аттестат 90 - 99% 80 - 89% 70 - 79%		10 % 7 % 3 %
	доля обучающихся, получающих образование по индивидуальным учебным планам (ИУП)	Доля обучающихся, получающих образование по ИУП на среднем уровне образования: более 25% 15 - 25%		10 % 5 %
	отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	0		5 %
		отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников учреждения		2 %
		отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей		3 %

			(законных представителей)	
	выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
			0	20%
	качество подготовки отчетов		своевременная сдача и отсутствие фактов уточнения отчетов	30%
	отсутствие замечаний по итогам проведенных проверок		0	22%
	объемы привлечения внебюджетных средств		положительная динамика	20%
	повышение заработной платы работников		положительная динамика	20%
	выплаты за качество выполняемых работ			
	высокий уровень профессионального мастерства при организации финансово-экономической деятельности	внедрение новых программных форм бухгалтерского учета	использование новых программ	20%
Заместитель руководителя по АХЧ	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	обеспечение развития учреждения	обеспечение безопасных и комфортных условий функционирования учреждения	исполнение требований законодательства в сфере безопасности работы учреждения	40%
			своевременное выполнение противопожарных мероприятий	20%
			ведение мониторинга и оценки безопасных условий труда, Правил эксплуатации зданий	20%
			исполнение законодательства в сфере закупок, проведения всех видов ремонтов	60%
			своевременное проведение определения поставщика (исполнителя, подрядчика)	20%
			ведение контроля за соблюдением действующего законодательства при	20%

			размещении заказов в сфере закупок	
			подготовка и размещение в единой информационной системе извещений об осуществлении закупок, документации о закупках и проектов контрактов	20%
		Планирование административно-хозяйственной деятельности		30%
			- текущий ремонт	15%
			- капитальный ремонт	15%
Выплаты за качество выполняемых работ				
Результативность деятельности учреждения	Качественное управление хозяйственной деятельностью (на основе Программы развития учреждения, Программы по энергосбережению, плана закупок)		Создание условий для организации образовательного процесса (в рамках школьной системы оценки качества образования)	20%
			своевременная и качественная подготовка образовательной организации к новому учебному году	10%
			качественное материально-техническое оснащение образовательного процесса, в соответствии с требованиями, на основании перспективного плана ОО	10%
			своевременная сдача документов, отчетов, информации.	20%
			предоставление качественно и срок: документации, регламентирующей качественное функционирование ОО	10%
			своевременная и качественная коррекция документов по результатам проверки компетентных органов	10%

Виды выплат стимулирующего характера (за исключением выплат по итогам работы), размеры и условия их установления для руководителей автономных учреждений, в том числе критерии оценки результативности и качества деятельности руководителей автономных общеобразовательных 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			
	Обеспечение стабильного функционирования учреждения	Обеспечение безопасных и комфортных условий для организации образовательного процесса	отсутствие замечаний со стороны органов, уполномоченных на осуществления государственного контроля (надзора)	20 %
			отсутствие травм, несчастных случаев детей и взрослых	10 %
			Создание условий для получения качественного общего образования детьми с ограниченными возможностями здоровья и детьми-инвалидами	5 %
		организация деятельности учреждения, обеспечивающая соответствие учреждения требованиям учредителя	отсутствие претензий к деятельности учреждения со стороны учредителя	25 %
		обеспечение сохранности имущества в соответствии с нормативными сроками эксплуатации	100 %	5 %
		выполнение квоты по приему на работу инвалидов	100 %	2 %
		организация и проведение спортивно-	наличие структурного подразделения - школьный	5%

		массовой и физкультурно-оздоровительной работы	спортивный клуб	
		организация дополнительного образования детей	охват не менее 72% обучающихся дополнительным образованием	5%
			реализация адаптированных дополнительных общеобразовательных программ для детей с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов	5%
		профориентационная деятельность	наличие психолого-педагогического класса иных профильных классов	7 %
			межведомственное взаимодействие в организации и проведении профориентационных мероприятий со школьниками (соглашения о взаимодействии, совместные планы, договоры о сотрудничестве и т.п.)	7 %
		выполнение требований законодательства о контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения нужд учреждения	отсутствие замечаний по ведению работы в личном кабинете Единой Информационной Системе (https://zakupki.gov.ru)	10%
		информационная открытость образовательного учреждения	полнота и актуальность информации на официальном сайте	5%
		внедрение эффективных управленческих практик	Организация работы центров «Точка роста»	3%
			наличие статуса базовых площадок, в том числе по работе с молодыми педагогами: -наличие статуса базовых площадок - работа с молодыми педагогами	7% 5%

		тиражирование инновационных разработок городских, региональных и федеральных площадок	наличие реализованных программ мероприятий (семинаров, конференций, фестивалей и т.д.)	5%
	кадровое обеспечение	позиционирование ОУ в городских, региональных, всероссийских профессиональных конкурсах "Учитель года"; "Лучший педагог дополнительного образования"; «Наставник+ Молодой педагог= Команда»; "Конкурс профессионального мастерства специалистов сопровождения образовательного процесса (педагогов-психологов, учителей-дефектологов)"; «Конкурс на денежное поощрение лучших учителей Красноярского края»; «Лучшая инклюзивная школа России»; и другие.	наличие участников	5%
			наличие победителей	10%
		презентация опыта педагогом	Проведение открытых уроков на муниципальном уровне	5 %
			Выступление на семинарах, совещаниях, педагогических чтениях, конференциях, форумах на региональном и муниципальном уровнях)	5 %
		Наличие успешных практик в РАОП	«Высший уровень»	10%
			«Продвинутый уровень», «Претендует на высший»	5%
			«Начальный уровень»	5%
		Участие педагогов во Всероссийской профессиональной олимпиаде	«Про – IT» для учителей информатики, «ДНК науки» по предметам: физика, биология и химия, «Команда большой страны», «Хранители русского языка» для учителей русского языка	5%
		создание условий для организации	Работа с кадровым резервом:	

		профессионального развития педагогических кадров	-наличие в учреждении резерва управленческих кадров;	5%	
			-наличие в учреждении внутреннего кадрового резерва	5%	
			наличие ИОМ (индивидуальных профессиональных маршрутов педагогов 100%)	5%	
		организация работы по поддержке молодых специалистов, в возрасте до 35 лет в первые три года профессиональной деятельности	наставничество (оформлено документально)	3 %	
		выполнение в полном объеме, без замечаний поручений, зафиксированных в протоколе, приказе	1 поручение	1 %	
		представительство в городских коллегиальных органах и группах	включение в советы, проектные группы, оргкомитеты	2 %	
		позиционирование профессиональных достижений руководителя ОУ	выступления, публикации руководителя ОУ	2% 5%	
	управленческое наставничество	Наличие действующей программы развития учреждения	5%		
	выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	образовательные результаты	учебные результаты	отсутствие выпускников 9 классов, не получивших аттестаты	7%	
			отсутствие выпускников 11 классов, не получивших аттестаты	7%	
			отсутствие жалоб при приеме обучающихся в 10 класс (обучающихся в учреждении не менее 3 лет)	5%	
		внеучебные результаты	наличие победителей и призеров (олимпиады, конкурсы):		
международный и всероссийский уровень			6%		

			региональный уровень	4%	
			муниципальный уровень	3%	
		воспитательная и профилактическая работа	Своевременное информирование органов системы профилактики о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в их отношении, а также в случаи выявления семейного неблагополучия	3%	
			отсутствие правонарушений, ООД, преступлений несовершеннолетних	2%	
			отсутствие детей, систематически пропускающих занятия без уважительной причины	2%	
			положительная динамика снижения количества учащихся стоящих на учете	2%	
			организация и проведение городских календарных мероприятий для детей и взрослых	5%	
			участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	победы ОУ и (или) руководителя в конкурсах образовательных организаций (1 конкурс): муниципальный региональный всероссийский победы педагогических работников в очных профессиональных конкурсах: муниципальный региональный	(не более 10%) 2 % 3% 5%
					5 % 7 %
		выявление, развитие и поддержка одаренных школьников	доля детей 1 - 11 классов, вовлеченных в интеллектуальные, спортивные и творческие состязания не менее 85%	7%	
		наличие особых условий	организация сетевой формы реализации образовательных программ (наличие договоров и совместных образовательных программ)	7%	

			организация работы лагеря с дневным пребыванием детей (без замечаний), только в период ЛДП	7 %
	выплаты за качество выполняемых работ			
результативность деятельности учреждения	качественное управление хозяйственной деятельностью (на основе Программы развития учреждения, Программы по энергосбережению, плана закупок) хозяйственной деятельностью (на основе Программы развития учреждения, Программы по энергосбережению, плана закупок)		своевременная и качественная подготовка образовательной организации к новому учебному году	5 %
			Качественное материально-техническое оснащение образовательного процесса, в соответствии с требованиями, на основании перспективного плана ОО	5 %
			Предоставление качественно и срок: документации, регламентирующей качественное функционирование ОО	5 %
			Своевременная и качественная коррекция документов по результатам проверки компетентных органов	5 %

ПРЕДЕЛЬНЫЙ УРОВЕНЬ СООТНОШЕНИЯ СРЕДНЕМЕСЯЧНОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ

№ п/п	Наименование	Кратность
1	Руководитель	до 3
2	Заместитель руководителя	до 2,5