

СОГЛАСОВАНО

Председатель общего собрания

Работников Школы

 Н.В. Афанасьева

«22» января 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ СШ № 7

 С.П. Медведчикова

Приказ № 01-11-005

«22» января 2024 г.



ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МБОУ СШ № 7

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Примерное положение (далее - Положение) регулирует порядок, условия оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений, координацию деятельности которых 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 учреждений устанавливается коллективными договорами, 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 учреждений, 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 бюджете города Енисейска.

1.5. Для работников учреждений, 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 учреждений 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 учреждений 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 коллективных 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 учреждений устанавливаются в соответствии с *приложением № 1* к настоящему Положению.

2.4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждений 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, 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 |
|-----|--|---|
| | За наличие квалификационной категории: | |
| | высшей квалификационной категории | 25 |
| | первой квалификационной категории | 15 |
| | 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:

$$K = K1 + K2$$

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:

$$K2 = Q1 / Qокл \times 100\%,$$

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.

$$Q1 = Q - Qгар - Qстим - Qотп,$$

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 в ночное время с 22 до 6 часов).
- работникам учреждений, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.
- работникам учреждений, привлекавшимся к сверхурочной работе,

устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации;

- доплата водителям автомобилей за ненормированный рабочий день
- 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.

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 коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения, принятыми с учетом мнения представительного органа работников.

4.3. Работникам учреждений 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;

- специальная краевая выплата;

- выплаты по итогам работы.

4.4. Средства, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляются учреждениями на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения.

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

4.8. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ для работников общеобразовательных учреждений согласно *приложению № 3 к настоящему Положению*.

4.9. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие

результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ для работников дошкольных образовательных учреждений согласно *приложению № 4* к настоящему Положению.

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 образовательных учреждений дополнительного образования определяются согласно *приложению № 5* к настоящему Положению.

4.10.1. Выплаты стимулирующего характера с учетом критериев оценки результативности и качества труда работника выплачиваются ежемесячно по итогам работы за месяц на основании решения (протокола) комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам учреждения и утверждается приказом руководителя учреждения.

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

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

$$C = C_{1\text{балла}} \times B_i,$$

где:

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

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

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

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

где:

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

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

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

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

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

где:

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

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

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

$Q_{\text{отп}}$ - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, оплаты дней служебных

командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на месяц в плановом периоде.

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

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;

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

4.12. При осуществлении выплат, предусмотренных пунктами, 4.9, 4.10, 4.10.1. могут применяться иные критерии оценки результативности и качества труда работников, не предусмотренные *приложениями № 3-5 к настоящему Положению*.

4.13. 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 № 6 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.

4.13.3. 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).

4.14. В целях поощрения работников за выполненную работу могут устанавливаться выплаты по итогам работы (за квартал, год).

Выплаты по итогам работы осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждений, утвержденных в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения, бюджетной смете учреждений по показателю выплат «Заработная плата», а так же средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При осуществлении выплат по итогам работы учитываются выполнение следующих критериев:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

качество подготовки и своевременность сдачи отчетности;

качество подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

качественное выполнение производственного задания;

непосредственное участие работника в выполнении важных работ, мероприятий.

Выплаты по итогам работы могут определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

Выплаты по итогам работы за год предельным размером не ограничиваются и выплачиваются в пределах экономии фонда оплаты труда. Конкретный размер выплат по итогам работы за год устанавливается руководителем.

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.

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 приказа МКУ «Управление образования г. Енисейска» в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

6. ОПЛАТА ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ, ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ

6.1. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей включает в себя: должностной оклад; выплаты компенсационного характера; выплаты стимулирующего характера.

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, относящихся к основному персоналу, возглавляемого им учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждений.

6.3. Исчисление среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников, относящихся к основному персоналу, определяется в соответствии с порядком установленным приложением №5 к Положению о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Енисейска утвержденном 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. Отнесение учреждения к группе по оплате труда руководителя учреждения определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу учреждений в соответствии с приложением №2 к Положению о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Енисейска утвержденном Решением Енисейского городского Совета депутатов от 29.09.2021 №12-95 «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Енисейска».

6.5. Руководителю учреждения группа по оплате труда устанавливается приказом МКУ «Управление образования г. Енисейска» и определяется не реже одного раза в год со значениями объемных показателей за предшествующий год или плановый период.

6.6. Размер должностного оклада заместителей руководителя устанавливается руководителем учреждения на 10-30 процентов ниже размеров должностных окладов руководителей этих учреждений без учета увеличения должностного оклада руководителя учреждения при наличии квалифицированной категории.

6.7. Виды компенсационного характера руководителю, заместителям руководителя устанавливаются в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

6.8. Руководителю, заместителям руководителя в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество работы;
- персональные выплаты (за сложность, напряженность и особый режим работы);
- специальная краевая выплата;
- выплата по итогам работы (за квартал, год).

6.9. Руководителю, заместителям руководителя устанавливаются следующие персональные выплаты:

Персональная выплата за сложность, напряженность и особый режим работы

| № 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 | 35% |

| | |
|--|-----|
| «Заслуженный»*** 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).

Конкретный размер персональных выплат за сложность, напряженность и особый режим работы для руководителя учреждения устанавливается приказом МКУ «Управление образования г. Енисейска».

6.9.1. 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).

6.10. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются руководителю образовательного учреждения, заместителям руководителя при отсутствии дисциплинарного взыскания с учетом критериев оценки результативности и качества деятельности учреждения согласно приложениям № 8,9,10 к Положению.

6.11. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю учреждения выплачиваются ежемесячно по итогам работы за квартал на основании протокола комиссии по установлению окладов и стимулирующих выплат руководителям муниципальных образовательных учреждений города Енисейска и утверждается приказом руководителя МКУ «Управление образования г. Енисейска»

6.12. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю учреждения выделяется в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения.

Предельное количество должностных окладов руководителя учреждения, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, определяется ежегодно до 31 декабря приказом МКУ «Управление образования г. Енисейска», но не выше предельного количества должностных окладов директора учреждения, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера, установленного приложение №6 к Положению о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Енисейска утвержденного 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.

6.13. Конкретный размер выплат стимулирующего характера по критериям оценки деятельности руководителя учреждения рассчитывается на основании расчетов МБУ «межведомственная бухгалтерия г. Енисейска» в процентном соотношении от должностного оклада поквартально.

6.14. Заместителям директора сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом руководителя учреждения.

6.15. Премия по итогам работы (за квартал, год).

Руководителю, заместителям руководителя учреждения может выплачиваться премия по итогам работы (за квартал, год). Премирование руководителя учреждения, заместителя директора по результатам работы за квартал, год производится с учетом личного вклада в результаты деятельности учреждения. Основными критериями, дающими право руководителю, заместителям руководителя на получение премии по итогам работы за

квартал, год, являются:

| Критерии оценки и 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% |

Премии руководителю учреждения, по итогам работы за квартал, год выплачивается в процентах к окладам (должностному окладу учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях края с особыми климатическими условиями и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда руководителя учреждения.

При определении размера премии руководителю учреждения учитывается:

- соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка;
- исполнение муниципальных нормативных правовых актов, поручений главы города, его заместителей;

- своевременная подготовка и сдача отчетности;
- надлежащее выполнение служебных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией.

При определении размера премии могут учитываться такие обстоятельства, как подготовка на высоком организационном уровне городских мероприятий, напряженная деятельность по разработке особо важных проектов, программ, иные положительные и значительные результаты работы.

Руководителю учреждения, имеющий дисциплинарное взыскание, не подлежит премированию в течение срока действия дисциплинарного взыскания, полностью или частично, по решению руководителя МКУ «Управление образования г. Енисейска».

Решение о выплате руководителю учреждения единовременной премии по итогам работы за квартал, год принимается на основании приказа МКУ «Управление образования г. Енисейска» в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

6.16. Руководителю учреждения, его заместителям, может оказываться единовременная материальная помощь с учетом положений раздела 5 настоящего Положения.

6.16.1. Единовременная материальная помощь, предоставляемая руководителю учреждения в соответствии с настоящим Положением, выплачивается на основании приказа руководителя МКУ «Управление образования г. Енисейска», в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

6.16.2. Выплата единовременной материальной помощи заместителям директора учреждений производится на основании приказа руководителя учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

6.17. Перечень должностей, профессий работников учреждения, отнесенных к основному персоналу и предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения.

ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ, ПРОФЕССИЙ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ

| № п/п | Учреждения | Должности, профессии работников учреждений |
|-------|---|--|
| 1 | Общеобразовательные учреждения (начального общего, основного общего, среднего общего образования) | Учитель |
| 2 | Учреждения дополнительного образования | педагог дополнительного образования педагог-организатор |

6.18. Часть средств, полученных от предпринимательской и иной 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 6.12 настоящего Положения.

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.

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 полученной 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 муниципального 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 |

* За исключением бюджетных обязательств в виде капитальных вложений и бюджетных инвестиций в объекты муниципальной собственности, расходов на увеличение стоимости основных средств, расходов от приносящей доход деятельности.

**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 заработной платы, руб. |
|---|--|--|
| 1 | | 2 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня | | |
| - | | 3 849 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня | | |
| 1-й квалификационный уровень | | 4 053 <*> |
| 2-й квалификационный уровень | | 4 498 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников | | |
| 1-й квалификационный уровень | при наличии среднего профессионального образования | 6 649 |
| | при наличии высшего профессионального образования | 7 569 |
| 2-й квалификационный уровень (педагог-организатор, соц.педагог) | при наличии среднего профессионального образования | 6 959 |
| | при наличии высшего профессионального образования | 7 926 |
| 3-й квалификационный уровень (педагог-психолог) | при наличии среднего профессионального образования | 7 623 |
| | при наличии высшего профессионального образования | 8 683 |
| 4-й квалификационный уровень (педагог-библиотекарь, учитель, учитель-логопед, учитель-дефектолог) | при наличии среднего профессионального образования | 8 341 |
| | при наличии высшего профессионального образования | 9 505 |

2. Минимальные размеры окладов специалистов и служащих общетраслевых 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 | 4 053 |
| 2-й квалификационный уровень | 4 276 |
| Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня" | |
| 1-й квалификационный уровень (лаборант) | 4 498 |
| 2-й квалификационный уровень | 4 943 |
| 3-й квалификационный уровень (шеф-повар) | 5 431 |
| 4-й квалификационный уровень | 6 854 |
| Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня" | |
| 1-й квалификационный уровень | 4 943 |
| 2-й квалификационный уровень | 5 431 |
| 3-й квалификационный уровень | 5 961 |
| 4-й квалификационный уровень (документовед, контрактный управляющий) | 7 167 |

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 | 9 888 |
| 2-й квалификационный уровень | 10 629 |
| 3-й квалификационный уровень | 11 467 |
| Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня" | |

| | |
|---|--------|
| 2-й квалификационный уровень | 4 943 |
| 3-й квалификационный уровень | 5 431 |
| 4-й квалификационный уровень | 6 854 |
| 5-й квалификационный уровень | 7 742 |
| Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня" | |
| 5-й квалификационный уровень | 8 367 |
| Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня" | |
| 1-й квалификационный уровень | 8 993 |
| 2-й квалификационный уровень | 10 418 |
| 3-й квалификационный уровень | 11 219 |

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 (гардеробщик, вахтер, кладовщик, подсобный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (2, 3 разряд по ТС), сторож, уборщик служебных помещений) | 3 481 |
| 2-й квалификационный уровень | 3 649 |
| Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня" | |
| 1-й квалификационный уровень (повар (4 разряд по ТС)) | 4 053 |
| 2-й квалификационный уровень | 4 943 |
| 3-й квалификационный уровень | 5 431 |
| 4-й квалификационный уровень | 6 542 |

**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 | 15 |
| | руководителям; работникам общеобразовательных учреждений, имеющих интернат, непосредственно занятых в таких классах (группах) | 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 |

<*> 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

**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**

| Должности | Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения | Условия | | Предельное количество баллов <*> |
|--|---|--|--|----------------------------------|
| | | наименование | индикатор | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| | Вовлечение обучающихся в социально полезную деятельность | Развитие воспитательной среды ОО (созданы новые пространства) | Оформление пространств | 5 |
| | | Организация мероприятий федерального календарного плана воспитательной работы | доля детей 1 - 11 классов, вовлеченных в мероприятия не менее 85% | 7 |
| | | Вовлечение обучающихся «группы риска» | 100% обучающихся «группы риска» вовлечены в мероприятия 100% обучающихся «группы риска» охвачены доп образованием | 7 7 |
| | Взаимодействие с участниками образовательного процесса | Взаимодействие с педагогическими работниками ОО по реализации программы воспитания | Результаты совместной работы: результативное участие в конкурсах на региональном уровне: федеральном уровне | 7 10 |
| | | Взаимодействие с социальными партнерами по вопросам воспитания обучающихся | Участие соц партнеров в мероприятиях | 5 |
| | | Взаимодействие с родителями по реализации программы воспитания | Участие/ привлечение родителей в мероприятиях | 5 |

| | | | | |
|---|--|--|---|---------|
| | Организация с детскими общественными объединениями | Вовлечение обучающихся в РДДМ «Движение первых» | доля детей 1 - 11 классов, вовлеченных в мероприятия не менее 85% | 7 |
| | | Организация работы школьного актива | доля детей, включенных в деятельность школьного актива не менее 25% | 7 |
| | | | Наличие обучающихся, участвующих в программе «Орлята России» в качестве наставников для обучающихся начальных классов | 7 |
| | | Создание центра детских инициатив | Доля обучающихся, реализовавших свои идеи и инициативы не менее 10% | 7 |
| | Мероприятия проведены по инициативе обучающихся | | 7 | |
| | Выявление и развитие у обучающихся способностей к научной (интеллектуальной), творческой, физкультурно-спортивной деятельности, участие в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях | Вовлечение обучающихся в дни единых действий, программы, проекты всероссийского уровня | обучающиеся вовлечены в дни единых действий, программы, проекты всероссийского уровня | 5 |
| | | Участие обучающихся в конкурсах, олимпиадах, соревнованиях, фестивалях | Участие и достижение обучающихся, подготовленных советником | 5 10 |
| Проведение мероприятий по информированию о всероссийских проектах, программах, олимпиадах, конкурсах и фестивалях для детей, родителей, педагогов, в том числе в социальных сетях, сайте ОО | | Выстроена система информирования | 5 | |
| Личный вклад в повышение качества образования, совершенствование методов обучения и воспитания, продуктивное использование новых образовательных технологий | Личный вклад в повышение качества образования, совершенствование методов обучения и воспитания, продуктивное использование новых образовательных технологий | Курсовая подготовка | 5 | |
| Активное участие в работе методических (профессиональных) | Участие в работе методических объединений (штаб | Подготовка материалов Выступление | 5 10 | |

| | | | | |
|--|---|---|--|---------------------|
| | объединений педагогов, профессиональных конкурсах, транслирование опыта | воспитательной работы) | | |
| | | Участие в конкурсах | Очное участие Результат Заочное участие, Результат | 10 20 5 10 |
| | | Транслирование опыта практических результатов профессиональной деятельности, в том числе экспериментальной, инновационной | Выступление, открытые мероприятия, публикации | 10 |
| Педагогические работники: учитель (за исключением начального общего образования) | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| | Организация проектной и исследовательской деятельности обучающихся | участие обучающихся в конференциях разного уровня | представление результатов на конференциях разного уровня | 5 |
| | | | наличие победителей и призеров | 15 |
| | Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса | руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями) | обеспечение работы в соответствии с планом | 20 |
| | | участие в работе аттестационной комиссии, экспертной комиссии, психолого-медико-педагогическом консилиуме учреждения, наставническая работа | постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации | 10 |
| | Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы) | полнота и соответствие нормативным документам | 100% | 5 |
| | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| | Стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу обучающихся | участие школьников в мероприятиях различного уровня | % участвующих от общего числа обучающихся | 20 |
| | | качество успеваемости (по результатам итоговых контрольных работ, контрольных срезов, ГИА-9, ЕГЭ) | не ниже 30% | 30 |
| | | участие обучающихся в конкурсах, олимпиадах различного уровня | количество участников конкурсов - не менее 70% (от общего числа) | 20 |

| | | | | |
|--|---|---|---|---------------------------|
| | | | обучающихся) | |
| | | | количество участников олимпиад - не менее 50% (от общего числа обучающихся) | 20 |
| | | | наличие призеров и победителей | 20 |
| Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью | разработка и реализация проектов и программ | | призовое место в конкурсе проектов и программ | 20 |
| | | | презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов | 10 |
| Учет численности обучающихся в классе | превышение численности обучающихся в классе над нормативной численностью обучающихся в классе | | численность человек | 5 за 1 обучающегося |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | |
| Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса | освоение информационных технологий и применение их в практике работы с обучающимися | | использование при организации занятий интерактивной доски, компьютерных программ по созданию презентаций и публикаций | 10 |
| Создание коррекционно-развивающей образовательной среды для работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья | разработка и реализация индивидуальной программы обучения детей с ограниченными возможностями здоровья | | реализация индивидуальных программ обучения интегрированных детей | 10 |
| | сопровождение детей с ограниченными возможностями здоровья | | выполнение рекомендаций психолого-медико-педагогического консилиума в организации образовательного процесса | 10 |
| | | включенность в общешкольные и внешкольные мероприятия | количество детей с ограниченными возможностями здоровья, включенных в общешкольные мероприятия | 5 за каждого обучающегося |
| Педагогические работники: учитель (начальное общее | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| | Успешность учебной | качество обученности по итогам | свыше 70% | 8 |

| | | | | | |
|---|--|---|--|-------------------|---|
| образование) | работы | оценочного периода согласно локальным нормативным актам учреждения | 60 - 70% | 5 | |
| | Результативность, стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу обучающихся | динамика качества обученности учащихся | повышение качества обученности (по итогам не менее двух оценочных периодов) | 5 | |
| | | | стабильность (сохранение процента качества обученности по итогам не менее двух оценочных периодов) | 4 | |
| | Организация коррекционных действий | индивидуальное сопровождение учащихся, испытывающих трудности в обучении | повышение успеваемости учащихся, испытывающих трудности в обучении | 5 | |
| | Сопровождение одаренных детей в образовательном процессе (подготовка к участию в олимпиадах, конкурсах, конференциях, турнирах и т.д.) | проведение занятий с участниками олимпиад, конкурсов, конференций, турниров и т.д. | мероприятие | 2 | |
| | | | наличие победителей, призеров, финалистов, дипломантов | внутри учреждения | 2 |
| | | | | муниципальные | 3 |
| | | | | региональные | 4 |
| | федеральные | 5 | | | |
| | Руководство и организация проектных и творческих групп (организация детей для успешного участия в различных творческих группах и проектах) | реализация проекта или его представление | класс (группа) | 2 | |
| | | | внутри учреждения | 4 | |
| | | | муниципальные | 6 | |
| | | | региональные | 8 | |
| | | | федеральные | 10 | |
| | | участие в конкурсе проектов | внутри учреждения | 2 | |
| | | | муниципальные | 4 | |
| | | | региональные | 6 | |
| | | | федеральные | 8 | |
| | | наличие проектных групп или творческих групп (наличие подтверждающих документов) (количество участников проектных или творческих групп - не менее 80% (от общего числа обучающихся) | внутри учреждения | 2 | |
| | | | муниципальные | 4 | |
| региональные | | | 6 | | |
| федеральные | 8 | | | | |
| Организация и руководство исследовательской | представление результатов обучающихся на конференциях, | учреждение: | 1 | | |
| | | дистантное | 2 | | |

| | | | | |
|--|--|---|---|--------------------------------------|
| | деятельностью обучающихся (участие обучающихся в конференциях) | семинарах, форумах и т.д. (обязательное наличие подтверждающих документов об участии) | очное муниципальные: дистантное очное региональные: дистантное очное федеральные: дистантное очное | 2 2 4 3 6 4 8 |
| | | наличие победителей и призеров | внутри учреждения: дистантное очное муниципальные: дистантное очное региональные: дистантное очное федеральные: дистантное очное | 1 2 2 4 3 6 4 8 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | |
| | Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса | руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами) | обеспечение результативности работы в соответствии с планом проектных команд, творческих групп | 5 |
| | | участие в работе психолого-медико-педагогического консилиума учреждения | постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации | 5 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | |
| | Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса | включение современного оборудования в образовательный процесс | использование при проведении занятий интерактивной доски, компьютерных программ, | 2 |

| | | | | |
|--|--|---|--|---|
| | | | современного лабораторного и цифрового оборудования | |
| Предъявление опыта организации образовательного процесса за пределами учреждения | участие в конкурсах профессионального мастерства (в том числе дистанционных) | призер: | | |
| | | муниципальные | 2 | |
| | | региональные | 4 | |
| | | федеральные | 6 | |
| | | победитель: | | |
| | | муниципальные | 6 | |
| | | региональные | 8 | |
| | | федеральные | 10 | |
| Обобщение и/или тиражирование педагогического опыта | наличие публикаций в изданиях | внутри учреждения | 2 | |
| | | муниципальных | 6 | |
| | | региональные | 8 | |
| | | федеральные | 10 | |
| | проведение мастер-классов (в том числе открытых уроков) | внутри учреждения | 2 | |
| | | муниципальные | 4 | |
| | | региональные | 6 | |
| | | федеральные | 10 | |
| | наставничество в отношении молодых педагогов | методическое сопровождение молодого специалиста | 2 | |
| | выстраивание образовательного процесса в соответствии с требованиями ФГОС НОО и метапредметного содержания | разработка и апробация программ учебных предметов и внеурочной деятельности | 5 | |
| | участие в разработке и реализации проектов, программ, методических материалов, диагностических материалов, связанных с образовательной деятельностью | созданный проект, программа, материалы внедрены в образовательную деятельность учреждения | 5 | |
| | Организация дистанционного обучения учащихся | наличие, стабильность состава обучающихся | подтверждение регистрации обучающихся на сайте учреждения, реализующего программы дистанционного обучения (за одного обучающегося) | 1 |

| | | | | |
|---|---|--|---|----|
| | Кураторство сайта, систем электронных журналов, дневников, баз данных | наличие постоянно функционирующих электронных систем: сайта, электронных дневников, журналов, баз данных | своевременность обновления, отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов, заинтересованных лиц (родителей, общественности и др.) | 10 |
| | Работа по реализации законодательства об образовании | обследование микроучастка на предмет выявления учащихся, подлежащих обучению | своевременность представления отчетных документов (акты обследования и др.) | 5 |
| Педагогические работники: педагог-психолог, социальный педагог | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| | Сопровождение обучающихся в образовательном процессе | руководство медико-психолого-педагогическим консилиумом (МППК) | работа МППК в соответствии с планом | 20 |
| | | проведение мероприятий для родителей обучающихся | проведение одного мероприятия | 10 |
| | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| | Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению обучающихся | участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью | за участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью | 30 |
| | | | призовое место в конкурсе проектов и программ, получение гранта | 20 |
| | | | презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов | 20 |
| | | адаптация вновь поступивших обучающихся, благоприятный психологический климат | уменьшение числа конфликтных ситуаций среди обучающихся | 30 |
| | Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| 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 | 30 | |
| Педагог дополнительного | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |

| | | | | |
|---|---|---|---|----|
| образования, педагог-организатор, инструктор по труду | Руководство проектными и творческими группами, методическими объединениями | руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями) | обеспечение работы в соответствии с планом | 20 |
| | Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы) | полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам | 100% | 10 |
| | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| | Достижения обучающихся | участие в соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах различного уровня | % участвующих от общего числа обучающихся | 20 |
| | | | призовое место | 20 |
| | Организация деятельности детских объединений, организаций | постоянный состав, создание и реализация социальных проектов, программ | за каждый проект, программу | 20 |
| | Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| | Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса | участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности | внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов | 20 |
| Заведующий библиотекой, педагог-библиотекарь | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| | Создание системы работы по повышению мотивации обучающихся к чтению | количество обучающихся и работников учреждения, пользующихся фондом библиотеки | 80% | 30 |
| | Совершенствование информационно-библиотечной системы учреждения | создание программы развития информационно-библиографического пространства учреждения | наличие программы развития | 20 |
| | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| | Сохранность библиотечного фонда учреждения | количество списываемой литературы библиотечного фонда | менее 20% фонда | 30 |
| | Осуществление текущего информирования коллектива педагогов и обучающихся | проведение уроков информационной культуры | 1 раз в четверть | 20 |
| | | проведение дней информирования | 1 раз в четверть | 20 |
| | Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Высокий уровень профессионального мастерства | систематическая работа по повышению педагогического мастерства (курсы повышения | внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, | 20 | |

| | | | | |
|---|---|---|---|----|
| | | квалификации, семинары, самообразование), использование полученного опыта в своей повседневной деятельности | демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов | |
| документовед | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| | Своевременная подготовка локальных нормативных актов учреждения, финансово-экономических документов | соответствие нормам действующего законодательства | 100% | 30 |
| | Оформление документов для участия в краевых и федеральных программах, проектах, конкурсах | соответствие заданным нормам | 100% | 30 |
| | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| | Осуществление консультаций для обучающихся и работников учреждения | отсутствие конфликтов в учреждении | 0 | 30 |
| | Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| | Создание в учреждении единых требований к оформлению документов, системы документооборота | наличие регламентов по созданию внутренних документов | соблюдение регламентов | 30 |
| Шеф-повар, повар | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| | Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзирающих органов | отсутствие предписаний контролирующих органов | 0 | 40 |
| | | | устранение предписаний в установленные сроки | 20 |
| | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| | Снижение уровня заболеваемости обучающихся | снижение количества заболевших обучающихся | отсутствие вспышек заболеваний | 20 |
| | Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| | Качество приготовления пищи, эстетическое оформление блюд | отсутствие жалоб, отказов детей от приема пищи | 0 | 40 |
| Кладовщик, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, дворник, подсобный рабочий, лаборант, | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| | Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, правил дорожного движения | отсутствие замечаний надзорных органов, аварий | 0 | 30 |

| | | | | |
|--|---|--|---|----|
| гардеробщик, сторож. | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| | Участие в мероприятиях учреждения | проведение праздников для обучающихся | постоянно | 30 |
| | Осуществление дополнительных работ | погрузочно-разгрузочные работы | постоянно | 30 |
| | Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| | Благоустройство территории учреждения | зеленая зона, ландшафтный дизайн | наличие | 30 |
| Руководитель структурного подразделения (начальник отдела, начальник лагеря) | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| | Стабильность коллектива сотрудников | соотношение уволившихся к численности сотрудников структурного подразделения | от 0% до 2% | 30 |
| | | | до 5% | 10 |
| | | доля молодых специалистов от общего числа сотрудников отдела | от 20 до 40% | 10 |
| | | | свыше 40% | 50 |
| | Продвижение достижений и возможностей структурного подразделения | количество публикаций, презентаций и т.д. в квартал | до 2 шт. | 10 |
| | | | более 2 шт. | 20 |
| | | увеличение спроса на услуги структурного подразделения и учреждения | увеличение количества участников на 10% | 10 |
| | | | на 50% | 50 |
| | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| | Выполнение плана работы структурного подразделения на уровне установленных показателей | процент выполнения запланированных работ | 100% | 50 |
| | | | 80% | 30 |
| | Результативность собственного участия в профессиональных конкурсах и мероприятиях | степень участия | призер | 40 |
| | | | участник | 20 |
| | Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Привлечение дополнительных ресурсов для повышения качества осуществляемой деятельности | наличие дополнительного ресурса | за каждый привлеченный ресурс | 35 | |
| Методист | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| | Методическое сопровождение процесса разработки, апробации и внедрения инновационных программ, технологий, методов | наличие оформленных программ, технологий, методов у педагогических кадров | 1 | 30 |
| | | | более 1 | 80 |
| | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |

| | | | | | |
|--|--|--|--|-----|--|
| | Выполнение плана методической работы | доля выполненных работ | 80% | 5 | |
| | | | 100% | 30 | |
| | Достижения педагогических кадров, участие в профессиональных конкурсах, конкурсах методических материалов, образовательных программ и т.п. | степень участия | участник | 10 | |
| | | | призер | 80 | |
| | Выплаты за качество выполняемых работ | | | | |
| | Разработка проектов, методических материалов | наличие собственных проектов, методических материалов | 1 | 50 | |
| | | | более 1 | 100 | |
| | Описание педагогического опыта | количество изданных публикаций, представленных в профессиональных средствах массовой информации | 1 | 50 | |
| | | | 2 | 100 | |
| | Организация повышения профессионального мастерства педагогов | проведение мастер-классов для педагогов по трансляции методов, форм, технологий | 1 раз в квартал | 15 | |
| 2 раза в квартал | | | 30 | | |
| Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | |
| | Организация работы по соблюдению правил техники безопасности жизнедеятельности | проведение инструктажей с учащимися и работниками школы | контроль за ведением классной и школьной документации по проведению инструктажей | 20 | |
| | | контроль за безопасностью в образовательном процессе оборудования, приборов, технических средств обучения | наличие актов осмотра оборудования, приборов, технических средств обучения | 20 | |
| | Взаимодействие с учреждениями и организациями | разработка плана гражданской обороны учреждения | наличие плана | 30 | |
| | | организация занятий по гражданской обороне | проведение учений 2 раза в год | 20 | |
| | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | |
| | Достижения обучающихся, воспитанников | участие в краевых, всероссийских, международных соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах | процент участвующих от общего числа обучающихся (воспитанников) не менее 20% | 20 | |
| | | | ведение портфолио обучающихся, воспитанников | 30 | |
| | | | призовое место | 20 | |

| | | | | |
|--|---|---|--|----|
| Учитель-логопед, учитель-дефектолог | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| | Работа в психолого-медико-педагогическом консилиуме учреждения | участие в работе | постоянное, без пропусков, участие в одной из комиссий, подготовка отчетной документации | 10 |
| | Ведение и организация общественно полезного труда, производительного труда | организация общественно полезного труда | 6 часов в неделю | 10 |
| | | | 9 часов в неделю | 20 |
| | Работа с семьями обучающихся, воспитанников | проведение мероприятий для родителей, семей обучающихся, воспитанников учреждения | проведение одного мероприятия | 10 |
| | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| | Подготовка, участие, победы во внутришкольных, районных, краевых мероприятиях | подготовка, участие, победы во внутришкольных, районных, краевых мероприятиях | подготовка одного мероприятия | 2 |
| | | | подготовка детей к участию в одном мероприятии | 2 |
| | | | участие в одном городском, краевом мероприятии | 5 |
| | | | призовое место в городском, краевом мероприятии | 10 |
| | Эффективная реализация коррекционной направленности образовательного процесса | качество успеваемости обучающихся | 50 - 65% | 10 |
| | | | 65 - 80% | 20 |
| | Формирование социального опыта обучающихся, воспитанников | процент обучающихся, воспитанников из числа выпускников, продолживших обучение или трудоустроившихся | 50 - 65% | 10 |
| | | | 65 - 80% | 20 |
| | | количество обучающихся, воспитанников, состоящих на внутреннем учете учреждения или на учете в группе по делам несовершеннолетних | 0 - 10% | 20 |
| | Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| | Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью | разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ | наличие лицензированной программы | 30 |
| | | | призовое место в конкурсе проектов и программ | 15 |
| | | | издание печатной продукции (статей), | 20 |

| | | | | |
|---|---|---|---|----|
| | | | отражающей результаты работы | |
| Заведующий хозяйством | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| | Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности | обеспечение учебных кабинетов, бытовых, хозяйственных и других помещений оборудованием и инвентарем, отвечающим требованиям правил и норм безопасности жизнедеятельности, стандартам безопасности труда | 100% | 30 |
| | Обеспечение сохранности имущества и его учет | замечания по утрате и порче имущества | 0 | 10 |
| | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| | Оперативность работы | своевременное обеспечение сезонной подготовки обслуживаемого здания, сооружения, оборудования и механизмов | выполнение работ ранее установленного срока без снижения качества | 10 |
| | Осуществление дополнительных работ | участие в проведении ремонтных работ в учреждении | своевременно, качественно | 20 |
| | Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| | Ресурсосбережение при выполнении работ | осуществление рационального расходования материалов | экономия материальных средств | 20 |
| | | осуществление рационального расходования электроэнергии | отсутствие превышения лимитов | 20 |
| | | бесперебойная и безаварийная работа систем жизнеобеспечения | отсутствие замечаний по бесперебойной и безаварийной работе систем жизнеобеспечения | 20 |
| | | качественное и своевременное проведение инвентаризации школьного имущества | отсутствие недостачи и неустановленного оборудования | 20 |
| укомплектованность ставок обслуживающего персонала (лаборантов, секретарей, дворников, гардеробщиков, сторожей, уборщиков служебных помещений и рабочих по обслуживанию и текущему ремонту здания, сооружения и оборудования) | | 100% | 10 | |
| Инженер, техник, программист | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| | Ведение документации учреждения | полнота и соответствие нормативной, регламентирующей | 100% | 30 |

| | | | | |
|--|--|--|---|----|
| | | документации | | |
| | Обработка и предоставление информации | наличие замечаний | 0 | 10 |
| | Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий (КИАСУО) | ведение баз автоматизированного сбора информации | отсутствие замечаний по ведению баз автоматизированного сбора информации (1 база) | 50 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | |
| | Техническое и программное обеспечение и использование его в работе учреждения | функционирование локальной сети, электронной почты учреждения, использование программного обеспечения | стабильно | 30 |
| Специалист по кадрам | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| | Ведение документации учреждения | полнота и соответствие документации | 100% | 20 |
| | Соблюдение законодательства | штрафы, взыскания, замечания | 0 | 60 |
| | Обработка и предоставление информации | наличие замечаний | 0 | 10 |
| | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| | Техническое и программное обеспечение и использование его в работе учреждения | функционирование локальной сети, электронной почты учреждения, использование программного обеспечения | стабильно | 30 |
| | Оперативность | выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества | постоянно | 30 |
| | Осуществление дополнительных работ | наличие дополнительных работ | постоянно | 20 |
| | Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| | Работа с входящей корреспонденцией | подготовка ответов | своевременно | 30 |
| | Качество выполняемых работ | отсутствие возврата документов на доработку | 0 | 10 |
| | Инициатива и творческий подход к работе | предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов | 1 предложение | 10 |
| | | участие в реализации образовательных проектов | 1 проект | 50 |

| | | | | |
|---|---|---|--|----|
| | | участие в мероприятиях разного уровня, в том числе обмен опытом | 1 мероприятие | 10 |
| Специалист по охране труда | выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| | проведение профилактических работ по предупреждению производственного травматизма | контроль за соблюдением в учреждении правовых актов по охране труда | отсутствие замечаний | 10 |
| | | отсутствие производственных травм | отсутствие травм | 20 |
| | проведение теоретических занятий по соблюдению требований безопасности | оценивается по факту проведения занятий | 1 занятие | 5 |
| | | | свыше 1 | 15 |
| | выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| | составление и предоставление отчетности по охране труда в срок и по установленным формам | оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний | 0 замечаний | 30 |
| | инициативный подход к работе | предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов | 1 предложение | 10 |
| | выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда, правил внутреннего трудового распорядка | обоснованные зафиксированные замечания | отсутствие замечаний | 30 | |
| Контрактный управляющий | выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| | обеспечение закупок для муниципальных нужд и нужд учреждения | составление планов и обоснований закупок. Подготовка изменений в план закупок, план-график закупок. Подготовка заявочной документации | выполняется качественно и в срок | 30 |
| | | отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих и надзорных органов | отсутствие замечаний | 30 |
| | | своевременное составление документации и предоставление отчетности по закупкам | своевременное и полное предоставление отчетности | 20 |
| | экспертиза результатов закупок, приемка товаров | проверка соблюдения условий контракта. Проверка качества предоставленных товаров, работ, | факт проведения | 20 |

| | | | | |
|--|---|--|---|----|
| | | услуг | | |
| | выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| | своевременное выполнение поручений и заданий руководителя | выполнение в срок и в полном объеме | 100% | 30 |
| | выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| | высокий уровень организации работы | владение информационными программами, использование информационных систем | свободное владение необходимыми программными продуктами | 20 |
| | | обеспечение высокого качества работы в разработке документации на проведение конкурсов, аукционов, запросов котировок в электронной форме, размещение муниципального заказа на электронных площадках | отсутствие замечаний | 40 |
| | | соблюдение требований правил внутреннего трудового распорядка, норм пожарной безопасности и охраны труда, норм законодательства о закупках | отсутствие замечаний | 10 |

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

| Должности | Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения | Условия | | Предельное количество баллов <*> |
|--|---|---|---|----------------------------------|
| | | наименование | индикатор | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Педагогические работники: педагог-психолог | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| | Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы) | полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам | 100% | 20 |
| | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| | Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению детей | участие в разработке и реализации развивающих и коррекционных проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью | за участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с педагогической деятельностью | 30 |
| | | | призовое место в конкурсе проектов и программ, получение гранта | 20 |
| | | | презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов | 20 |
| | | адаптация вновь поступивших детей, благоприятный психологический климат | оказание психологической помощи воспитанникам, родителям, педагогическому коллективу в решении конкретных проблем | 30 |
| | Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| | Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения воспитанников | организация работы психолого-педагогического сопровождения, психолого-педагогическая коррекция детей, работа с | наличие психолого-педагогических заключений по проблемам личностного и социального развития детей | 30 |

| | | | | |
|--|--|---|---|----------------------|
| | | родителями, педагогическим коллективом | | |
| Педагогические работники: педагог дополнительного образования, музыкальный руководитель, педагог-организатор, учитель-логопед, учитель-дефектолог, методист, инструктор по физической культуре | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| | Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы) | полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам | 100% | 20 |
| | Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья детей | праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья и т.п. | наличие мероприятий | 30 |
| | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| | Достижения детей | участие в муниципальных и региональных смотрах-конкурсах, соревнованиях | % участвующих от общего числа детей | 20 |
| | | | призовое место | 50 |
| | Организация и проведение отчетных мероприятий, показывающих родителям результаты образовательного процесса, достижения детей | открытые утренники, праздники, посвященные Дню матери, временам года, и т.п. | наличие мероприятий | 30 |
| | Эффективная реализация коррекционной направленности образовательного процесса | достижение детьми более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом | положительная динамика | 30 |
| | Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды | отсутствие травм, несчастных случаев | 0 | 30 |
| | Осуществление дополнительных работ | участие в проведении ремонтных работ в учреждении | постоянно | 10 |
| | Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| | Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса | участие в конкурсах профессионального мастерства, конференциях, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности | внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении открытых занятий, творческих отчетов | 20 |
| | | | выстраивание | отсутствие замечаний |

| | | | | |
|---|---|---|---|----|
| | | воспитательного процесса в соответствии с учетом возраста, подготовленности, состояния здоровья, индивидуальных и психофизических особенностей детей, проведение уроков высокого качества | медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов | |
| | Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью | разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ | наличие лицензированной программы | 30 |
| призовое место в конкурсе проектов и программ | | | 15 | |
| издание печатной продукции (статей), отражающей результаты работы | | | 20 | |
| Шеф-повар, повар | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| | Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов | наличие предписаний контролирующих органов | отсутствие предписаний | 20 |
| | | | устранение предписаний в установленные сроки | 10 |
| | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| | Снижение уровня заболеваемости детей | уровень заболеваемости детей | отсутствие вспышек заболеваний | 30 |
| | Соблюдение норм в приготовлении пищи согласно цикличному меню | отсутствие замечаний надзорных органов | 0 | 30 |
| | Соблюдение технологического процесса приготовления пищи | отсутствие замечаний надзорных органов | 0 | 20 |
| | Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| | Содержание помещений в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями | состояние помещений и территории учреждения | отсутствие замечаний администрации учреждения | 10 |
| | Качество приготовления пищи | отсутствие замечаний медицинского работника при проведении органолептической оценки приготовляемой пищи | отсутствие замечаний медицинского работника | 20 |
| Заведующий хозяйством, кладовщик, | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |

| | | | | |
|---|--|---|--|----|
| рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, дворник, рабочий по стирке и ремонту одежды, сторож, уборщик служебных помещений, подсобный рабочий, гардеробщик | Выполнение дополнительных видов работ | погрузочно-разгрузочные работы; проведение ремонтных работ и работ, связанных с ликвидацией аварий; выполнение работ по благоустройству и озеленению территории учреждения; проведение генеральных уборок | 5 часов в месяц | 10 |
| | | | 10 часов в месяц | 20 |
| | | | 15 часов в месяц | 30 |
| | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| | Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов | наличие предписаний контролирующих органов | отсутствие предписаний | 20 |
| | | | устранение предписаний в установленные сроки | 10 |
| | Проведение праздников для детей | участие в мероприятиях учреждения | | 20 |
| | Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| | Содержание помещений, участков в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями, качественная уборка помещений | состояние помещений и территории учреждения | отсутствие предписаний контролирующих или надзорных органов | 30 |
| | | | отсутствие замечаний администрации учреждения, надзорных органов | 20 |
| Документовед | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| | Образцовое состояние документооборота | отсутствие замечаний по документообеспечению | 0 замечаний | 20 |
| | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| | Оперативность выполняемой работы | оформление документов в срок | 0 замечаний | 20 |
| | Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| | Взаимодействие по документообеспечению с другими ведомствами | отсутствие замечаний от других ведомств | 0 замечаний | 20 |
| Специалист по охране труда | выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| | проведение профилактических работ по предупреждению производственного травматизма | контроль за соблюдением в учреждении правовых актов по охране труда | отсутствие замечаний | 10 |
| | | отсутствие производственных травм | отсутствие травм | 20 |
| | проведение теоретических занятий по соблюдению требований безопасности | оценивается по факту проведения занятий | 1 занятие | 5 |
| | | | свыше 1 | 15 |
| выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | |

| | | | | |
|---------------------------------------|---|---|---|----|
| | составление и предоставление отчетности по охране труда в срок и по установленным формам | оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний | 0 замечаний | 30 |
| | инициативный подход к работе | предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов | 1 предложение | 10 |
| выплаты за качество выполняемых работ | | | | |
| | соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда, правил внутреннего трудового распорядка | обоснованные зафиксированные замечания | отсутствие замечаний | 30 |
| Контрактный управляющий | выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| | обеспечение закупок для муниципальных нужд и нужд учреждения | составление планов и обоснований закупок. Подготовка изменений в план закупок, план-график закупок. Подготовка заявочной документации | выполняется качественно и в срок | 30 |
| | | отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих и надзорных органов | отсутствие замечаний | 30 |
| | | своевременное составление документации и предоставление отчетности по закупкам | своевременное и полное предоставление отчетности | 20 |
| | экспертиза результатов закупок, приемка товаров | проверка соблюдения условий контракта. Проверка качества предоставленных товаров, работ, услуг | факт проведения | 20 |
| | выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| | своевременное выполнение поручений и заданий руководителя | выполнение в срок и в полном объеме | 100% | 30 |
| | выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| | высокий уровень организации работы | владение информационными программами, использование информационных систем | свободное владение необходимыми программными продуктами | 20 |
| | | обеспечение высокого качества работы в | отсутствие замечаний | 40 |

| | | | | |
|--|--|---|----------------------|----|
| | | разработке документации на проведение конкурсов, аукционов, запросов котировок в электронной форме, размещение муниципального заказа на электронных площадках | | |
| | | соблюдение требований правил внутреннего трудового распорядка, норм пожарной безопасности и охраны труда, норм законодательства о закупках | отсутствие замечаний | 10 |

 <*> Исходя из 100-балльной системы.

ВЫПЛАТЫ
ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ
И ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ,
ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ, ЗА КАЧЕСТВО
ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЙ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

| Должности | Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения | Условия | | Предельное количество баллов <*> |
|--------------------------------------|---|--|---|----------------------------------|
| | | наименование | индикатор | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Педагог дополнительного образования, | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| | Сохранность количества потребителей муниципальных услуг дополнительного образования | Стабильный состав объединения по годам обучения | Отсутствие отчисленных учащихся в течение квартала | 10 |
| | Полнота реализации дополнительной образовательной программы | Выполнение учебного плана дополнительной образовательной программы | 100% от запланированного в квартале | 10 |
| | Методическое обеспечение дополнительной образовательной программы (по каждой программе) | Разработка планов-конспектов занятий в соответствии с программой | Наличие в соответствии с программой | 3 |
| | | Изготовление инструктивно-методических материалов, дидактических материалов, учебно-наглядных пособий | Наличие материалов, пособий | 10 |
| | Ведение профессиональной документации | Полнота и соответствие документов педагога дополнительного образования (журнал, рабочие программы, календарно-тематический план, аналитические записки, расписание работы объединения и р.) нормативным актам, регламентирующим работу | Отсутствие замечаний к документам в отчетный период | 5 |
| | Включение детей из неблагополучных семей в равноуровневые | Участие в муниципальных, краевых, всероссийских | Наличие победителей и призеров мероприятий | |
| Муниципальных | | | 10 | |

| | | | |
|---|--|--|------------------------------|
| мероприятия | конкурсах, соревнованиях | Краевых | 20 |
| | | Всероссийских | 30 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| Предъявление результатов педагогической деятельности на педагогических, методических советах, семинарах и других мероприятиях различного уровня | Уровень учреждения | Доклад, выступление, публикация, презентация | 5 за каждое, но не более 30 |
| | Краевой уровень | Доклад, выступление, публикация, презентация | 15 за каждое, но не более 30 |
| | Межрегиональный российский уровень | Доклад, выступление, публикация, презентация | 40 |
| Непрерывное профессиональное образование | Участие в профессиональном конкурсе: краевого уровня, межрегионального уровня, российского уровня | Сертификат участника | 10 |
| | | | 15 |
| | | | 20 |
| | Победа в профессиональном конкурсе: краевого уровня, межрегионального уровня, российского уровня | Диплом победителя | 15 |
| | | | 25 |
| | | | 40 |
| Участие в конкурсах повышения квалификации, соответствующих содержанию реализуемой программы | Сертификат, свидетельство | 10 | |
| Интеграция в образовательный процесс учащихся с ограниченными возможностями здоровья, детей-сирот, детей, состоящих на учете в ОВД | Наличие в группе обучающихся с ОВЗ, детей-сирот, детей, состоящих на учете в ОВД | За каждого обучающегося | 0,5 но не более 20 |
| Организация деятельности с родителями обучающихся | Проведение мероприятий с родителями (родительские собрания, совместные детско-взрослые мероприятия) | Не менее 1 мероприятия в квартал | 5 за каждое, не более 15 |
| Осуществление | Участие в проведении | Выполнение плана | 5 за каждое |

| | | | | | |
|---|---|--|--|--------------------------------------|----|
| | дополнительных видов работ | краевых массовых мероприятий | подготовки краевого массового мероприятия | массовое мероприятие, но не более 10 | |
| | | Выполнение работ по ремонту и приведению в порядок используемого в образовательном процессе оборудования и инвентаря, проведение погрузочно-разгрузочных работ | Временные затрат со 100% качеством | | |
| | | | до 1 часа | | 5 |
| | | | до 2 часов | | 7 |
| | | | свыше 2 часов | | 15 |
| | Выплаты за качество выполняемых работ | | | | |
| | Результаты обучающихся | Средний процент освоения программы обучающимися (по результатам промежуточной, итоговой аттестации) | 90 - 100% | | 20 |
| | | | Достижения обучающихся на конкурсных мероприятиях: | | |
| | | краевого уровня | Участие | | 5 |
| | | | Призер | | 15 |
| межрегионального уровня | | Участие | | 10 | |
| | Призер | | 20 | | |
| российского уровня | Участие | | 20 | | |
| | Призер | | 30 | | |
| Создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса | Отсутствие несчастных случаев | 0 случаев | | 10 | |
| Педагог-организатор | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | |
| | Выполнение муниципального задания | Количество потребителей муниципальных услуг мероприятий | 100% соответствие показателей муниципального задания | 20 | |
| | | | Степень ответственности при организации и проведении массового мероприятия | | |
| | | Руководит организацией и проведением мероприятия | 10 за каждое мероприятие, не более 50 | | |
| | Участствует в организации и проведении | 5 за каждое, не более 20 | | | |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | | |

| | | | |
|---|---|---|------------------------------|
| Предъявление результатов педагогической деятельности на педагогических, методических советах, семинарах и других мероприятиях различного уровня | На уровне учреждения | Доклад, выступление, публикация, презентация | 5 за каждое, но не более 30 |
| | На уровне муниципалитета | Доклад, выступление, публикация, презентация | 15 за каждое, но не более 30 |
| | На уровне края | Доклад, выступление, публикация, презентация | 40 |
| Непрерывное профессиональное образование | Участие в профессиональном конкурсе: | Сертификат участника | |
| | краевого уровня, | | 10 |
| | межрегионального уровня, | | 15 |
| российского уровня | | 20 | |
| Победа в профессиональном конкурсе: | краевого уровня, | Диплом победителя | 15 |
| | межрегионального уровня, | | 25 |
| | российского уровня | | 30 |
| Участие в курсах повышения квалификации, соответствующих содержанию реализуемой программы | Сертификат, свидетельству | 10 | |
| Выполнение технических условий массового мероприятия | Полнота использования финансовых средств на проведение мероприятия | 90 - 100% | 25 |
| | Соблюдение сроков, соответствие требованиям бухгалтерии | Сдача финансового отчета о проведении массового без замечаний | 15 |
| Осуществление дополнительных видов работ | Выполнение работ по ремонту и приведению порядок используемого оборудования, костюмов, инвентаря, используемого для организации массовых мероприятий, погрузочно-разгрузочных работ | Временные затраты со 100% качеством | |
| | | до 1 часа | 5 |
| | | до 2 часов | 10 |
| свыше 2 часов | 20 | | |
| участие в мероприятиях | качественная | 1 мероприятие | 50 |

| | | | | | |
|---|---|--|---|-------------------|----------|
| | | подготовка костюмов | | | |
| | Выплаты за качество выполняемых работ | | | | |
| | Результаты обучающихся | Достижение обучающихся на конкурсных мероприятиях: | | | |
| | | | межрегионального уровня | Участие призер | 10 20 |
| | | | российского уровня | Участие призер | 20 30 |
| | Создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса | Отсутствие несчастных случаев | 0 случаев | 10 | |
| Методист | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | |
| | Руководство педагогическими объединениями: проектные, экспертные и творческие группы, методические объединения (секции), советы и другие профессиональные сообщества на основании распорядительных документов | предъявления результата работы | Локальный уровень | 15 | |
| | | | Муниципальный уровень | 20 | |
| | Разработка и изготовление новых инструктивно-методических материалов: методические рекомендации, памятки по согласованию с методическим советом учреждения | Разработанные материалы | По факту разработки за отчетный период: до 3 материалов | 5 | |
| | | | свыше 3 материалов | 10 | |
| | Организационно-методическое сопровождение мероприятий | разработка положения, раздаточного материала | По факту проведения 1 мероприятия локального уровня | 5 | |
| | | | муниципального уровня | 10 | |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | | |
| Участие работников в очных конкурсах профессионального мастерства | степень участия | на уровне учреждения: призеры победители | 5 10 | | |
| | | муниципальный уровень призеры победители | 8 12 | | |

| | | | | |
|--|---|--|-----------------|----|
| | | краевой уровень призеры победители | 10 15 | |
| Публикация материала, связанного с профессиональной деятельностью, в печатном издании | | за одну публикацию | 10 | |
| Составление и направление заявки на конкурс грантовых проектов | Победа в конкурсе грантов, проектов | За победу в конкурсе, при перечислении средств на реализацию проекта | 20 | |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | |
| Презентация личного педагогического опыта посредством тематического выступления на методических мероприятиях | | | | |
| Организация и проведение мастер-класса, семинара, открытого занятия, творческого отчета, проектного мероприятия, модульных, кадровых и интенсивных школ | | | | |
| Выполнение работ, связанных с реализацией основных направлений (мероприятий) уставной деятельности учреждения в установленные сроки без обоснованных замечаний | | | | |
| Руководитель структурного подразделения | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| | Стабильность коллектива сотрудников | Соотношение увеличившихся к численности сотрудников структурного подразделения | от 0% до 2% | 30 |
| | | | до 5% | 10 |
| | Продвижение достижений и возможностей структурного подразделения | Количество публикаций, презентаций, рекламной продукции и т.д. в квартал | до 3 шт. | 20 |
| | | | более 4 шт. | 30 |
| | | Увеличение спроса на услуги структурного подразделения и учреждения | более чем на 5% | 30 |
| | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| | Выполнение плана работы структурного подразделения на уровне установленных показателей | Процент выполнения запланированных работ | 90 - 100% | 80 |

| | | | | |
|--|---|---|---|------------------------------|
| | Результативность собственного участия в профессиональных конкурсах и мероприятиях | Степень участия | призер | 40 |
| | | | участник | 20 |
| | Охват детей дополнительным образованием | увеличение охвата детей дополнительным образованием | не менее 75 % | 20 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | |
| | Привлечение дополнительных ресурсов для повышения качества осуществляемой деятельности | Наличие дополнительного ресурса | за каждый привлеченный ресурс | 15, но не более 60 в квартал |
| уборщик сл. помещений, рабочий по обслуживанию и ремонту зданий, подсобный рабочий, сторож | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| | Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, правил дорожного движения | отсутствие замечаний надзорных органов, аварий | 0 | 30 |
| | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| | Участие в мероприятиях учреждения | проведение праздников для обучающихся | постоянно | 30 |
| | Осуществление дополнительных работ | погрузочно-разгрузочные работы | постоянно | 30 |
| | Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| | Благоустройство территории учреждения | зеленая зона, ландшафтный дизайн | наличие | 30 |
| техник- программист | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| | Ведение документации учреждения | полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации | 100% | 20 |
| | Обработка и предоставление информации | наличие замечаний | 0 | 10 |
| | Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий | ведение баз автоматизированного сбора информации | отсутствие замечаний по ведению баз автоматизированного сбора информации (1 база) | 30 |
| | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |

| | | | | |
|----------------------|---|--|---------------|----|
| | Техническое и программное обеспечение и использование его в работе учреждения | функционирование локальной сети, электронной почты учреждения, использование программного обеспечения | стабильно | 30 |
| | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| | Техническое и программное обеспечение и использование его в работе учреждения | функционирование локальной сети, электронной почты учреждения, использование программного обеспечения | стабильно | 30 |
| Специалист по кадрам | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| | Ведение документации учреждения | полнота и соответствие документации | 100% | 20 |
| | Соблюдение законодательства | штрафы, взыскания, замечания | 0 | 60 |
| | Обработка и предоставление информации | наличие замечаний | 0 | 10 |
| | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| | Техническое и программное обеспечение и использование его в работе учреждения | функционирование локальной сети, электронной почты учреждения, использование программного обеспечения | стабильно | 30 |
| | Оперативность | выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества | постоянно | 30 |
| | Осуществление дополнительных работ | наличие дополнительных работ | постоянно | 20 |
| | Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| | Работа с входящей корреспонденцией | подготовка ответов | своевременно | 30 |
| | Качество выполняемых работ | отсутствие возврата документов на доработку | 0 | 10 |
| | Инициатива и творческий подход к работе | предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и | 1 предложение | 10 |

| | | | | |
|--|--|---|---------------|----|
| | | материальных ресурсов | | |
| | | участие в реализации образовательных проектов | 1 проект | 50 |
| | | участие в мероприятиях разного уровня, в том числе обмен опытом | 1 мероприятие | 10 |

<*> Исходя из 100-балльной системы.

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 | 20% |

| | | |
|---|---|--------------|
| | 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 | |
| 3 | Краевые выплаты воспитателям образовательных учреждений, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования детей <****> | 718,4 руб. |
| 4 | Шеф-поварам за контроль качества поставляемых продуктов при организации питания | 20% |
| 5 | Учителям и иным педагогическим работникам за проверку письменных работ в образовательных учреждениях (пропорционально нагрузке): | |
| | истории, биологии и географии | 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 | 5000 рублей |
| | в двух и более классах, классах-комплектах | 10000 рублей |

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

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

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

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

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

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

На выплаты начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж

работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

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

**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 руководителей, 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 |
| 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-массовой и физкультурно-оздоровительной | наличие структурного подразделения - школьный спортивный клуб | 5% |

| | | | | |
|--|--|--|--|-----|
| | | работы | | |
| | | 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% |
| | | профорientационная деятельность | наличие психолого-педагогического класса иных профильных классов | 7 % |
| | | | межведомственное взаимодействие в организации и проведении профорientационных 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 | 7% |
| | | | - работа с молодыми педагогами | 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 профессионального развития педагогических кадров | Работа с кадровым резервом: -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, | | | 3% |

| | | | | |
|--|---------------------------------------|--|--|---|
| | | | правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в их отношении, а также в случаи выявления семейного неблагополучия | |
| | | | отсутствие правонарушений, ООД, преступлений несовершеннолетних | 2% |
| | | | отсутствие детей, систематически пропускающих занятия без уважительной причины | 2% |
| | | | положительная динамика снижения количества обучающихся, состоящих на профилактическом 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) организация работы лагеря с дневным пребыванием детей (без замечаний), только в период работы ЛДП | 7% 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 % |
| 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% |

| | | | | |
|--|---|---|---|-----|
| | | отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций | 0 | 5 % |
| | | | отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников учреждения | 2 % |
| | | | отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) | 3 % |
| 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 размещении заказов в сфере закупок | 20% |
| | | | подготовка и размещение в единой информационной системе извещений об осуществлении закупок, документации о закупках и проектов контрактов | 20% |
| | | Планирование административно-хозяйственной деятельности | Своевременное и качественное проведение ремонтных работ | 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, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для руководителей, заместителей дошкольных учреждений

| Должность | Критерии оценки результативности и качества деятельности организации | Условия | | Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы | |
|--------------|---|---|---|--|----|
| | | наименование | индикатор | | |
| Руководитель | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | |
| | Создание условий для осуществления образовательного процесса | Обеспечение санитарно-гигиенических и бытовых условий образовательного процесса | Своевременное исполнение предписаний надзорных органов в рамках своих компетенций | 10% | |
| | | | Отсутствие травм, несчастных случаев у работников | 5% | |
| | | Материально-техническое, ресурсное обеспечение образовательного процесса | Обеспечение сохранности имущества в соответствии с нормативными сроками эксплуатации - 100% | 5% | |
| | | | Информационная обеспеченность официального сайта организации в соответствии с действующим законодательством | 5% | |
| | | Развитие кадрового потенциала образовательной организации | Создание условий для организации профессионального развития педагогических кадров: | Работа с кадровым резервом: | |
| | | | | -наличие в учреждении резерва управленческих кадров | 5% |
| | -наличие в учреждении внутреннего кадрового резерва | | | 5% | |
| | Наличие ИОМ (индивидуальных образовательных маршрутов)- периодичность 1 раз в квартал | | | 10% | |
| | | | Своевременное прохождение педагогами курсов ПК по тематике в соответствии с результатами самообследования, годовыми | 10% | |

| | | | |
|--|---|--|-----|
| | | задачами. Заявочная компания и итоги. | |
| | | Организация работы по поддержке молодых специалистов, в возрасте до 35 лет в первые три года профессиональной деятельности (Наличие плана мероприятий в рамках модели и их осуществление)-если план-2%+3% при наличии справки с результатами | 5% |
| Эффективность финансово-экономической деятельности | Выполнение требований законодательства о контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения нужд организации: | Отсутствие замечаний по ведению работы в личном кабинете Единой Информационной Системе (https://zakupki.gov.ru) | 5% |
| | | Исполнение бюджетной сметы: 97% - 100% | 5% |
| | Своевременное и качественное предоставление финансовой отчетности | Своевременное и качественное предоставление бухгалтерской и экономической отчетности | 5% |
| | | Привлечение внебюджетных (грантовых) средств | 10% |
| | | Отсутствие задолженности по родительской плате (за своевременную сдачу ведомостей, табелей) | 10% |
| Обеспечение условий для сохранения и укрепления здоровья детей | Сохранность контингента детей | Наличие и сохранность контингента воспитанников в соответствии с нормативами | 5% |
| | | Коэффициент посещаемости не менее 70%-72% по итогам года | 5% |
| | Своевременное выявление и информирование органов системы профилактики о выявлении случаев детской безнадзорности, преступлений в отношении несовершеннолетних | Своевременное выявление неблагополучия в семьях и информирование органов системы профилактики о выявлении случаев детской безнадзорности, преступлений в отношении несовершеннолетних | 5% |
| | | Организация работы с семьями СОП (положительная динамика) | 5% |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |

| | | | |
|--|---|---|----------------|
| Обеспечение развития образовательной организации | Участие в инновационной, экспериментальной деятельности | Наличие подтверждающего документа и результата работы: -наличие плана работы; -наличие результатов работы (промежуточных) | 10% 10% |
| | Реализация грантовых программ, инновационных проектов (муниципального, регионального уровня): | Наличие педагогических технологий, практик, обеспечивающих реализацию концепции развития дошкольного образования в Красноярском крае | 6% |
| | Реализация задач национальных проектов: | Создание условий для раннего развития детей в возрасте от 1,5 до 3 лет на начало года при комплектовании групп (наличие групп раннего возраста от 1,5 лет) | 4% |
| | | Реализация программ психолого-педагогической, методической и консультативной помощи родителям детей, получающих дошкольное образование в семье (консультационные пункты) | 6% |
| | Деятельность по обобщению и распространению эффективного управленческого и педагогического опыта на региональном уровне | Описание управленческой/ образовательной практики, её результативное представление на разных уровнях | 2% |
| | | Публикация управленческой/ образовательной практики в региональном атласе | 3% |
| | Создание условий для получения качественного инклюзивного образования | Наличие в штате педагогических работников для обеспечения условий обучения детей-инвалидов и детей с ограниченными возможностями здоровья (в соответствии с рекомендациями ТПМПК) | 3% |
| | | Наличие групп компенсирующей, комбинированной направленности | 2% |
| | Создание условий для получения детьми дополнительного образования | Реализация на базе организации дополнительных общеобразовательных программ для обучающихся | 5% |

| | | | | |
|--|---|--|---|-----|
| | Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Эффективность управленческой деятельности | Качественное предоставление услуг (для бюджетных ДОО) | Выполнение муниципального задания в части достижения показателя «Уровень посещаемости ДОУ 90 - 100%: | -дети в возрасте до 3-х лет | 5% |
| | | | -дети в возрасте от 3-х лет | 5% |
| | | Своевременное размещение муниципального задания, отчетов о выполнении муниципального задания на официальных сайтах организации, bus.gov.ru | 5% | |
| | Мониторинг развития организации | Наличие ВСОК ДО (оценивается в сентябре текущего года) | 2% | |
| | | Соответствие самоанализа показателям ВСОК ДО (оценивается в мае текущего года) | 3% | |
| | Эффективность реализуемой кадровой политики | Штатное расписание составлено в соответствии с целями и задачами основной общеобразовательной программы, особенностями развития детей | 7% | |
| | | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников организации | 3% | |
| | Эффективность реализуемой кадровой политики | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) | 7% | |
| | | Отсутствие нарушений трудового законодательства Российской Федерации | 3% | |
| | Заместитель руководителя учреждения по воспитательной и методической работе | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | |
| Создание условий для осуществления образовательного процесса | | материально-техническая, ресурсная обеспеченность образовательного процесса | в соответствии с лицензией: | 20% |
| | | | - наличие основной общеобразовательной программы дошкольного образования соответствующей требованиям ФГОС дошкольного образования | 10% |
| | | | - отсутствие замечаний по ведению официального сайта учреждения | 10% |

| | | | | | |
|--|-----|---|--|--|-----|
| | | наличие высококвалифицированных педагогических кадров | положительная динамика количества педагогов прошедших повышение квалификации и имеющих категорию: | 20% | |
| | | | - положительная динамика или стабильность процента педагогических работников, прошедших повышение квалификации | 10% | |
| | | | - положительная динамика или стабильность процента аттестованных на категорию педагогов | 10% | |
| | | обеспечение санитарно-гигиенических условий образовательного процесса; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электро-безопасности, охраны труда | отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки: | 20% | |
| | | | - отсутствие неисполненных предписаний со стороны Роспотребнадзора | 5% | |
| | | | - отсутствие неисполненных предписаний со стороны Рособнадзора | 10% | |
| | | | - отсутствие неисполненных протестов и представлений прокуратуры и других надзорных органов | 5% | |
| | | система непрерывного развития педагогических кадров | наличие и реализация плана повышения профессионального уровня педагогических кадров | 10% | |
| | | Сохранение здоровья детей в учреждении | создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей | создание условий для сохранения здоровья детей и инклюзивного обучения детей-инвалидов и детей с ограниченными возможностями здоровья: | 30% |
| | | | | - организация и проведение мероприятий, способствующих укреплению здоровья воспитанников | 10% |
| - наличие и реализация проектов, подпрограмм направленных на сохранение здоровья воспитанников (достижение результатов, аналитические документы) | 10% | | | | |
| - обучение по адаптированным образовательным программам детей-инвалидов | 10% | | | | |

| | | | | |
|--|---|--|---|--|
| | | | и детей с ограниченными возможностями здоровья в условиях инклюзивного обучения | |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | |
| Обеспечение качества образования в учреждении | участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы | реализация программ, проектов и грантов | 15% | |
| | | реализация договоров о сетевом взаимодействии | 10% | |
| | | победы ДОО в конкурсах образовательных организаций, уровни (1 конкурс): | | |
| | | всероссийский | 5% | |
| | | региональный | 3% | |
| | | муниципальный | 2% (не более 10%) | |
| | | победы педагогов в очных профессиональных конкурсах, уровни (1 конкурс): | | |
| | | всероссийский | 5% | |
| | | региональный | 3% | |
| | | муниципальный | 2% (не более 10%) | |
| Сохранность контингента детей | наполняемость групп в течение года в соответствии с планом комплектования | коэффициент посещаемости не менее 65% по итогам года | 20% | |
| | | Выплаты за качество выполняемых работ | | |
| | | Эффективность управленческой деятельности | управление образовательным процессом | эффективная организация контроля воспитательно-образовательного процесса (в рамках внутренней системы оценки качества образования) |
| наличие системы работы с | 2% | | | |

| | | | | |
|--|---|---|--|---|
| | | | семьями воспитанников | |
| | | | своевременная сдача документов, отчетов, информации и отсутствие фактов уточнения содержания | 3% |
| | | | деятельность психолого-медико-педагогической службы (наличие документации и протоколов заседаний, выполнение плана работы) | 7% |
| Заместитель руководителя учреждения по административной и хозяйственной работе | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| | Создание условий для осуществления образовательного процесса | материально-техническая, ресурсная обеспеченность образовательного процесса | в соответствии с лицензией | 20% |
| | | | соблюдение основных принципов осуществления закупок для государственных и муниципальных нужд | 20% |
| | | обеспечение санитарно-гигиенических условий образовательного процесса; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электро-безопасности, охраны труда | отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки: | 40% |
| | | | - отсутствие неисполненных предписаний со стороны Роспотребнадзора | 15% |
| | | | - отсутствие неисполненных предписаний со стороны Госпожнадзора | 15% |
| | | | - отсутствие неисполненных протестов и представлений прокуратуры и других надзорных органов | 10% |
| | | Сохранение здоровья детей в учреждении | организация обеспечения воспитанников горячим питанием | организация обеспечения воспитанников горячим питанием: |
| | - отсутствие жалоб | | | 10% |
| | - отсутствие нарушений требований СанПиН | | | 10% |
| | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| | Обеспечение качества образования в учреждении | обеспечение безопасных условий в учреждении | своевременное выполнение противопожарных мероприятий | 10% |
| | | | ведение мониторинга и оценки безопасных условий труда, Правил эксплуатации зданий | 10% |
| | | | своевременное проведение | 20% |

| | | | | |
|---|--------------------------------------|--|---|-----|
| | | | определения поставщика (исполнителя, подрядчика) | |
| | | | ведение контроля за соблюдением действующего законодательства при размещении заказов в сфере закупок | 20% |
| | | | подготовка и размещение в единой информационной системе извещений об осуществлении закупок, документации о закупках и проектов контрактов | 20% |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | |
| Эффективность управленческой деятельности | управление образовательным процессом | управление хозяйственной деятельностью на основе Программы развития учреждения, Программы по энергосбережению, плана закупок | 10% | |
| | | эффективная организация контроля воспитательно-образовательного процесса (в рамках внутренней системы оценки качества образования) | 5% | |
| | | своевременная сдача документов, отчетов, информации и отсутствие фактов уточнения содержания | 5% | |

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для руководителей, заместителей образовательных учреждений дополнительного образования

| Должности | Критерии оценки Результативности и качества деятельности учреждений | Условия | | Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы |
|---|---|---|--|--|
| | | наименование | индикатор | |
| Руководитель учреждения, заместитель руководителя | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| | Обеспечение стабильного функционирования организации учреждения | Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства | Своевременное исполненных предписаний надзорных органов в рамках своих компетенций | 15% |
| | | | Отсутствие замечаний по ведению работы в личном кабинете Единой Информационной Системе (https://zakupki.gov.ru) | 5% |
| | | Выполнение муниципального задания (плана финансово-хозяйственной деятельности), бюджетной сметы | Целевое и эффективное освоение бюджетной сметы | 7% |
| | | | 98% - 100% | 7% |
| | | | 95% - 97% | 5% |
| | | | Выполнение муниципального задания: 90 - 100% | 5% |
| | | | Своевременное размещение муниципального задания, отчетов о выполнении муниципального задания на официальных сайтах организации, bus.gov.ru | 3% |
| | | | Отсутствии обращений о выделении дополнительных бюджетных ассигнований в процессе исполнения бюджетной сметы (планов финансово-хозяйственной деятельности) | 5% |
| | | | Обеспечение на 1 июля контрактации договорных обязательств в размере 80% от запланированных на год бюджетных ассигнований для осуществления закупок | 5% |

| | | | | |
|---|---|--|--|----|
| | | | товаров, работ, услуг | |
| | | | Отсутствие заключенных договоров, контрактов на выполнение работ и оказание услуг без бюджетных обязательств | 5% |
| | | Обеспечение сохранности имущества и улучшение материально-технической базы | Обеспечение сохранности имущества в соответствии с нормативными сроками эксплуатации - 100% | 3% |
| | | | Улучшение материально-технической базы за предыдущий год | 3% |
| | | Информационная открытость учреждения | Соответствие структуры и содержания сайта требованиям законодательства | 3% |
| | | | Актуальность размещения материалов учреждения на сайте | 3% |
| | | Укомплектованность педагогическими кадрами | Отсутствие незакрытых вакансий педагогов дополнительного образования, тренеров-преподавателей, и при этом отсутствие педагогов, имеющих нагрузку более установленного минимума | 5% |
| | | Обеспечение безопасных условий для организации образовательного процесса | Отсутствие детского травматизма | 3% |
| | | | Отсутствие травм, несчастных случаев у работников | 3% |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | |
| Развитие деятельности учреждения | Реализация региональных, федеральных, проектов, программ, мероприятий | Региональный уровень: 10% - за каждый проект, но не более 20% | 20% | |
| | | Федеральный уровень: 15% - за каждый проект, но не более 30% | 30% | |
| | Реализация муниципальных проектов, мероприятий | Организация и проведение муниципальных массовых мероприятий для учащихся (конкурсов, конференций, соревнований) 5% - за каждое мероприятие, но не более 30% | 30% | |
| | | Участие обучающихся, педагогов в муниципальных межведомственных мероприятиях, общественно- | 20% | |

| | | | | |
|--|---|--|---|-----|
| | | | значимых социальных проектах 5% - за каждый проект, но не более 20% | |
| | | | Организация и проведение мероприятий для детей, пребывающих в лагерях с дневным пребыванием детей | 10% |
| | Участие педагогов учреждения в конкурсах профессионального мастерства (очное) | | муниципальный уровень 5% - за каждого участника, но не более 10% | 10% |
| | | | региональный, всероссийский уровень | 10% |
| | Доля педагогических работников, аттестованных на квалификационные категории (1 и высшая квалификационные категории) | | 80% и более, | 10% |
| | | | от 60 до 79,95% | 5% |
| | Организация повышения квалификации кадров | | Отсутствие педагогов, не проходивших КПК (не менее 72 часов) в течение 3 - лет | 5% |
| | Профилактика безнадзорности и правонарушений | | Сохранение контингента обучающихся, состоящих на различных видах профилактического учета | 10% |
| | Доля обучающихся, получающих образование по индивидуальным учебным планам (ИУП) | | более 25% | 10% |
| | | | 15-25% | 5% |
| | Доступность качественного образования | | Реализация дополнительных общеразвивающих программ для детей ОВЗ, детей-инвалидов | 5% |
| | | | Реализация дополнительных общеразвивающих программ для детей дошкольного возраста 2% за каждую программу, но не более 10% | 10% |
| | | | Реализация дополнительных предпрофессиональных образовательных программ 2% за каждую программу, но не более 10% | 10% |
| | | | Реализация дополнительных общеразвивающих программ в дистанционной форме 2% за каждую программу, но не | 10% |

| | | | | |
|---|--|---|---|-----|
| | | | более 10% | |
| | | | Реализация дополнительных общеразвивающих программ по сетевому взаимодействию с другими организациями 2% за каждую программу, но не более 10% | 10% |
| | | Предоставление дополнительных платных услуг | Результативность | 10% |
| | | Инновационная деятельность | Наличие у образовательной организации статуса инновационной площадки, ресурсного, опорного центра | 10% |
| | | Участие образовательной организации в конкурсных мероприятиях | муниципальный уровень | 10% |
| | | | региональный или федеральный уровень | 20% |
| | | Работа руководителя образовательной организации в составе экспертной группы, жюри муниципальных конкурсов | Работа в составе муниципальной экспертной группы, жюри: | 10% |
| | | | двух и более | 10% |
| | | | одной | 5% |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | |
| Достижения обучающихся, педагогов, образовательной организации в региональных, федеральных мероприятиях | Результативность участия обучающихся в региональных, федеральных, международных мероприятиях | Победители, призовые места на региональном уровне: по 2% за каждого победителя или команду, но не более 20% | 20% | |
| | | Победители, призовые места на федеральном уровне: по 5% за каждого победителя или команду, но не более 40% | 40% | |
| | | Победители, призовые места на международном уровне: по 10% за каждого победителя, но не более 50% | 50% | |
| | Результативность личного участия педагогов в муниципальных, региональных, федеральных мероприятиях | Победители, призовые места на - муниципальном уровне - по 5% за каждого победителя; - региональном уровне - по 7% за каждого победителя; - федеральном - по 10% за каждого победителя. В целом не более 30% | 30% | |
| | Наличие у образовательной организации статуса | муниципальный уровень | 10% | |
| региональный, федеральный | | 20% | | |

| | | | | |
|--------------------------------------|--|---|---------|--|
| | | победителя или призера конкурсных мероприятий | уровень | |
| Качество образовательных результатов | Доля обучающихся, освоивших дополнительные образовательные программы | не менее 95% | 10% | |
| | Сохранность контингента обучающихся | Доля обучающихся, отчисленных из образовательной организации (по их желанию) составляет менее 10% | 5% | |
| | Использование инновационных технологий | Обучение детей с ОВЗ и инвалидов с использованием дистанционных технологий | 10% | |
| | Осуществление персонифицированного финансирования (ПФДО) | Достижение показателя охвата детей ПФДО | 10% | |
| | Доля обучающихся и родителей (законных представителей) удовлетворенных качеством образования | более 80% опрошенных | 5% | |
| Эффективность управления УДО | | Отсутствие замечаний по качеству и срокам предоставления бухгалтерской и финансово-экономической отчетности | 5% | |
| | | Отсутствие обоснованных жалоб на деятельность учреждения | 5% | |
| | | Отсутствие конфликтных ситуаций в коллективе | 5% | |
| | | Привлечение внебюджетных средств (в том числе грантовых) | 5% | |

ПРЕДЕЛЬНЫЙ УРОВЕНЬ СООТНОШЕНИЯ СРЕДНЕМЕСЯЧНОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ
РУКОВОДИТЕЛЕЙ, ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ

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