

ПОЛОЖЕНИЕ

обоплате труда работников

Муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения

«Решотинская средняя школа №1
имени Героя Советского Союза В.П. Лаптева»

От работодателя:

Директор
МБОУ «РСШ №1
им. Героя Советского
Союза В.П. Лаптева»

Т.Н. Голденко

« » 2022г.

М.П.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации

Бабаева В.О.

« » 2022г.

1. Общие положения

Положение об оплате труда (далее – Положение) работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Решотинская средняя школа №1 имени Героя Советского Союза В.П. Лаптева» (далее - Учреждение), разработано на основании Закона Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О новых системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных учреждений», Постановление Правительства Красноярского края от 15.12.2009 N 648-п "Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края", Приказ министерства образования и науки Красноярского края от 15.12.2009 N 988 "Об утверждении видов, условий, размера и порядка установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников краевых государственных бюджетных и казенных образовательных учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края", Приказ от 15 декабря 2009 г. N 987 «Об утверждении условий, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам краевых государственных бюджетных и казенных образовательных учреждений, подведомственных Министерству образования Красноярского края, могут устанавливаться выше минимальных окладов (должностных окладов) ставок заработной платы», решения Нижнеингашского районного Совета депутатов от 24.08.2010 № 5-44 «О системах оплаты труда работников районных муниципальных учреждений», и регулирует порядок оплаты труда работников муниципальных бюджетных общеобразовательных учреждений (начального общего, основного общего, среднего общего образования), дошкольных образовательных учреждений, учреждений дополнительного образования и прочих учреждений образования, подведомственных управлению образования администрации Нижнеингашского района, Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Нижнеингашского района и прочих учреждений, подведомственных управлению образования администрации Нижнеингашского, утвержденного постановлением администрации Нижнеингашского района от 15.12.2016 №658.

2. Порядок и условия оплаты труда работников

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

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

2.3. Повышающие коэффициенты к минимальному окладу (должностному окладу) устанавливаются в соответствии с приложением №2 к настоящему Положению.

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

3.1.1. На основании статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливаются выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

3.1.2. На основании статьи 148 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливаются выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

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

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

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

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

4. Персональные стимулирующие выплаты

4.1. Работникам Учреждения устанавливаются персональные стимулирующие выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению.

4.2. Выплаты компенсационного характера и персональные стимулирующие выплаты устанавливаются от оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов.

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

Работникам учреждения, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего

времени с учетом выплат компенсационного и 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.

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

5. Выплаты стимулирующего характера.

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

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

5.3. Работникам учреждения по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, 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, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты;

выплаты по итогам работы за квартал.

5.4. Виды выплат должны отвечать уставным задачам учреждения.

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

5.5. Виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения устанавливаются в соответствии с приложением №5 к настоящему Положению.

5.6. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера работникам учреждения осуществляется ежемесячно с учетом мнения рабочей группы по установлению стимулирующих выплат, образованной при учреждении.

5.7. При выплатах по итогам работы учитываются:
объем освоения выделенных бюджетных средств;
объем ввода законченных ремонтных объектов;
инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждений;
достижение высоких результатов в работе за определенный период;
участие в инновационной деятельности;
участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий;

Размер выплат по итогам работы за квартал работникам учреждения устанавливается в соответствии с приложением № 6 к настоящему Положению.

5.8. Руководитель учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию совета по стимулированию Учреждения.

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

5.10. Размер стимулирующей выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения, определяется по формуле согласно приложению № 7 к настоящему Положению.

6. Условия оплаты труда руководителя учреждения и заместителей.

6.1. В соответствии с порядком исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала определяется размер должностного оклада руководителя Учреждения, (приложение № 8 к настоящему Положению).

Зарплата руководителя учреждения и заместителей включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, определяемые в соответствии с настоящим Положением.

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

Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала, используемого при определении размера должностного оклада руководителя учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждения

N п/п	Учреждения	Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала учреждения			
		I группа по оплате труда	II группа по оплате труда	III группа по оплате труда	IV группа по оплате труда
	1	2	3	4	5
1	Образовательные учреждения	2,6 – 3,0	2,1 – 2,5	1,8 – 2,0	1,5 – 1,7

В примерных положениях об оплате труда могут устанавливаться условия увеличения размера должностного оклада руководителя учреждения при наличии квалификационной категории.»

Группа по оплате труда руководителя учреждения определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу учреждения, а также иных показателей, учитывающих численность работников учреждения, наличие структурных подразделений, техническое обеспечение учреждения и другие факторы, в соответствии с приложениями 12 к настоящему Положению.

6.2. Руководитель учреждения имеют право на преподавательскую деятельность. Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, может осуществляться как в основное рабочее время, так и за его пределами в зависимости от ее характера и качества выполнения работы по основной должности.

Нагрузка руководителю учреждения может быть увеличена в связи с производственной необходимостью по распоряжению (руководителя управления образования).

6.3. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения и заместителю устанавливаются в соответствии с подразделом 2 настоящего Положения в процентах к должностным окладам.

6.4. Размер персональных выплат руководителю учреждения и заместителю устанавливаются в соответствии с приложением № 9 к настоящему Положению в процентах к должностным окладам.

6.5. Выплаты стимулирующего характера.

6.5.1. Предельное количество должностных окладов руководителю учреждения, составляет не более 20 должностных окладов руководителя учреждения в год с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителю учреждения может направляться на стимулирование труда работников учреждения.

6.5.2. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю учреждения осуществляется ежемесячно с учетом мнения рабочей группы по установлению стимулирующих выплат,

образованной управлением образования администрации Нижнеингашского района (далее - рабочая группа).

6.5.3. Управление образования администрации Нижнеингашского района представляет в рабочую группу аналитическую информацию о показателях деятельности учреждения, являющуюся основанием для установления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения.

6.5.4. Руководитель учреждения имеют право присутствовать на заседании рабочей группы и давать необходимые пояснения.

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

6.5.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат отдельно. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения для руководителя учреждения и заместителей согласно приложению № 10к настоящему Положению.

6.5.7. При выплатах по итогам работы учитываются:

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

Размер выплат по итогам работы за квартал руководителю учреждения их заместителей определяется согласно приложению №11 к настоящему Положению в процентах от должностного оклада.

6.5.8. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, руководителю учреждения и заместителям устанавливаются сроком на один квартал в процентах от должностного оклада.

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

6.5.10. Максимальный размер стимулирующих выплат руководителю за ведение учебной (педагогической) нагрузки устанавливается учредителем и прописывается в трудовом договоре.

6.5.11. Заместителям руководителя сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом руководителя после процедуры согласования с учредителем (управление образования).

6.5.12. Размер стимулирующих выплат заместителям руководителей устанавливается не выше размера стимулирующих выплат руководителя.

6.5.13. Порядок использования средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливается администрацией района в примерных положениях об оплате труда.

6.5.14. Руководителю учреждения и заместителям может оказываться единовременная материальная помощь с учетом положений раздела 7 настоящего Положения.

6.5.15. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы с руководителей и заместителей учреждений, формируемой за счёт всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя) устанавливается администрацией района в примерных положениях об оплате труда в кратности до 3,3.

6.5.16 Размеры должностных окладов заместителей устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже размеров должностного оклада руководителя учреждения без учёта увеличения должностного оклада руководителя учреждения при наличии квалификационной категории.

В положении об оплате труда могут устанавливаться условия увеличения размера должностных окладов заместителей руководителя учреждений при квалификационной категории.

7.Единоновременная материальная помощь

7.1. Работникам учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

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

7.3. Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 7.2 настоящего раздела.

7.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам учреждения производится на основании приказа руководителя учреждения с учетом положений настоящей статьи.

8. Расходные обязательства

8.1 Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с настоящим Положением и является расходным обязательством Нижнеингашского района.

9. Заключительные и переходные положения

9.1. Заработная плата в соответствии с системами оплаты труда, определенными настоящим Решением, устанавливается работнику при наличии действующих коллективных договоров (их изменений), соглашений, локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим Решением, с момента распространения на работников условий оплаты труда, установленных трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) в соответствии с настоящим Решением.

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

9.3. Порядок размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя и заместителей учреждения и представления указанными лицами данной информации устанавливается администрацией района.

**Минимальные размеры окладов (должностных окладов),
ставок заработной платы работников учреждения**

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

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
		3621,0
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень		3813,0<*>
2 квалификационный уровень		4231,0
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6255,0
	при наличии высшего профессионального образования	7120,0
2 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6547,0
	при наличии высшего профессионального образования	7456,0
3 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	7171,0
	при наличии высшего профессионального образования	8168,0
4 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	7847,0
	при наличии высшего профессионального образования	8942,0

<*> Для должности «младший воспитатель» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 4305,0 руб., для должности «дежурный по режиму» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 5844,0 руб.

2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих»

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	3813,0
2 квалификационный уровень	4023,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	4231,0
2 квалификационный уровень	4650,0
3 квалификационный уровень	5109,0
4 квалификационный уровень	6448,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	4650,0
2 квалификационный уровень	5109,0
3 квалификационный уровень	5608,0
4 квалификационный уровень	6742,0

3. Профессиональные квалификационные группы должностей работников физической культуры и спорта

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня	
	4231,0

4. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки

	заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	3275,0
2 квалификационный уровень	3433,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	3813,0
2 квалификационный уровень	4650,0
3 квалификационный уровень	5109,0
4 квалификационный уровень	6154,0

5. Должности руководителей структурных подразделений

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
1 квалификационный уровень	9302,0
2 квалификационный уровень	9999,0
3 квалификационный уровень	10787,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
2 квалификационный уровень	4650,0
3 квалификационный уровень	5109,0
4 квалификационный уровень	6448,0
5 квалификационный уровень	7283,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
5 квалификационный уровень	7871,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	8460,0
2 квалификационный уровень	9801,0
3 квалификационный уровень	10554,0

<*> Утвержденная приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н
«Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников
образования»

6. Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами

Должность	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Заведующий библиотекой	7871,0
Художественный руководитель	8057,0
Специалист по охране труда	4650,0
Специалист по охране труда 2-ой категории	5109,0
Специалист по охране труда 1-ой категории	5608,0

Приложение №2
к Положению
об оплате труда работников
учреждения

Повышающие коэффициенты к минимальному окладу (должностному окладу), устанавливаемые для педагогических работников (ежегодный приказ)»

№ п/п	Основание повышению оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Предельное значение повышающего коэффициента (%)
1	За наличие квалификационной категории: <ul style="list-style-type: none">• высшей• первой	25% 15%

Приложение № 3
к Положению
об оплате труда работников
учреждения

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 выплаты (%)*
1.	За работу в образовательных учреждениях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (отделениях, классах, группах) <***>	20%
2.	Руководителям учреждений, имеющих отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении	15%
3.	Педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому обучающихся, осваивающих основные общеобразовательные программы и нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные учреждения (при наличии соответствующего медицинского заключения), за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях	20%
4.	Женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более 2-х часов)	30%
5.	Работникам учреждений (структурных подразделений), осуществляющих оздоровление и (или) отдых обучающихся, воспитанников за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени	15%
6.	Водителям легковых автомобилей, автобусов за ненормированный рабочий день	25%
7.	Выплата за работу в сельской местности специалистам	25%
8.	За ненормированный рабочий день (за исключением водителей легковых автомобилей, автобусов)	15%

*- без учета повышающих коэффициентов.

<***> В образовательных учреждениях, имеющих классы или группы для

детей с ограниченными возможностями здоровья. Оплата труда педагогических работников производится только за часы занятий, которые они ведут в этих классах и группах.

Виды и размеры
персональных выплат за сложность, напряженность и особый режим
работы работникам учреждения.

№ п/п	Виды персональных выплат	Размер к окладу выплаты (%)*
1.	За сложность, напряженность и особый режим работы:	
1.1.	Учителям и иным педагогическим работникам за проверку письменных работ во всех учреждениях (пропорционально нагрузке):	
	учителям истории, биологии, географии	5%
	учителям физики, химии, иностранного языка	10%
	учителям математики	20%
	учителям русского языка и литературы	25%
	учителям начальных классов	20%
1.2.	за классное руководство, кураторство <****>	2700 руб.**
1.3.	за заведование элементами инфраструктуры:*****	
	кабинетами, лабораториями	10%
	учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами	20%
1.4.	За обеспечение централизации учетных работ, внедрение передовых форм и методов учета, усиление контрольных функций в образовательных учреждениях, эффективную и оперативную работу в специализированных учреждениях по ведению бухгалтерского учета	60%
1.5.	За результативное руководство структурными подразделениями в целях их стабильной и эффективной работы в учреждениях по обеспечению жизнедеятельности муниципальных образовательных учреждений	60%
1.6.	За работу по реализации программы подготовки лиц, желающих принять на воспитание в семью ребенка, оставшегося без попечительства	60%

	родителей	
1.7.	Шеф-поварам за контроль качества поставляемых продуктов при организации питания	20%
2.	За опыт работы в занимаемой должности ***	
2.1.	а) от 1 года до 5 лет	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологи, искусствоведения****	15%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологи, искусствоведения ****	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слов «Заслуженный», ****	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слов «Народный» ****	20%
2.2.	б) от 5 лет до 10 лет	15%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологи, искусствоведения****	25%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологи, искусствоведения****	30%
	при наличии почетного звания начинающегося со слов «Заслуженный», ****	25%
2.3.	при наличии почетного звания, начинающегося со слов «Народный» ****	30%
	г) свыше 10 лет	25%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологи, 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%

3.	Молодым специалистам (специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с краевыми государственными бюджетными и казенными образовательными учреждениями либо продолжающим работу в образовательном учреждении). Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения.	20%
4.	Краевые выплаты воспитателям краевых государственных бюджетных и казенных образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей *****	718,4 рубля
5.	Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам краевых государственных образовательных учреждений, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы <*****>	
5.1.	в одном классе	5000 рублей
5.2.	в двух и более классах	10000 рублей

<*> 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, ученой степени профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

<****> Вознаграждение выплачивается педагогическим работникам общеобразовательных учреждений, (далее - образовательные учреждения).

Размер выплаты педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя, куратора определяется исходя из расчета 2700,0 рубля в месяц за выполнение функций классного руководителя, куратора в классе (группе) с наполняемостью не менее 25 человек, за исключением классов (групп), комплектование которых осуществляется в соответствии с [Постановлением](#) Главного государственного санитарного врача РФ от 10.07.2015 N 26 "Об утверждении СанПиН 2.4.2.3286-15 "Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения и воспитания в учреждениях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья".

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

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

<*****> Краевые выплаты воспитателям образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей, устанавливаются на основании приказа руководителя учреждения в виде выплаты стимулирующего характера, входящей в состав заработной платы работника, 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.

<*****> 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.

Стимулирующие ежемесячные выплаты (выплаты за важность выполненной работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполненных работ) работникам учреждения

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Решотинская средняя школа №1 имени Героя Советского Союза В.П. Лаптева»

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников	Условия		Предельное количество баллов *
		Наименование	Индикатор	
1	2	3	4	5
Педагогические работники: учитель (за исключением начального общего образования)	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Организация проектной и исследовательской деятельности обучающихся	Сопровождение исследовательской деятельности	Сопровождение проекта, отчет, план работы	2
		Участие обучающихся в конференциях разного уровня	Преставление результатов на конференциях разного уровня	3
			наличие победителей и призеров	5
Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Руководство объединениями педагогов (проектными, командами, творческими группами, методическими объединениями)	Обеспечение работы в соответствии с планом	10	

		Участие: в работе аттестационной комиссии, экспертной комиссии, психолого-медико- педагогического консилиума ОО	Постоянное участие в работе комиссий, подготовка отчетных документов	6
	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы), в т.ч. через конструктора на портале ЕССО	Полнота и соответствие нормативным документам	100%	3
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу обучающихся	Участие школьников в мероприятиях разного уровня	% учащихся от общего числа обучающихся:	
			школьный уровень	2
			муниципальный уровень	3
			межмуниципальный уровень	4
			региональный уровень	5
			всероссийский уровень	6
			Наличие призеров и победителей, документально подтвержденное призовое место:	
			школьный уровень	3
			муниципальный уровень	5
			межмуниципальный уровень	6
			региональный уровень	7
			всероссийский уровень	10
		Качество успеваемости (по результатам итоговых контрольных работ, государственной итоговой аттестации по образовательной программе основного общего и среднего общего образования)	% учащихся, успешно написавших ККР, ВПР, ОГЭ, ЕГЭ и т.п.	10

	Участие обучающихся в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	Разработка и реализация проектов и программ, направленных на повышение качества образования	Призовое место в конкурсе проектов и программ: школьный уровень муниципальный уровень межмуниципальный уровень региональный уровень	2 3 4 5
		Наставничество	Методическое сопровождение: молодого специалиста обучающегося	3 3
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Распространение передового педагогического опыта	Проведение мастер-классов, открытых уроков и внеклассных мероприятий, публикации статей, РАОП на разных уровнях: школьный уровень муниципальный уровень межмуниципальный уровень региональный уровень всероссийский уровень	2 3 4 5 6
		Освоение инновационных технологий и применение их в практике работы с обучающимися	Участие в работе сетевых сообществ муниципалитета (сетевой класс, творческие группы, школы допонимания, предметно-методологические школы и т.п.)	5
		Участие в конкурсах профессионального мастерства	Участие и победы в конкурсах разного уровня: школьный уровень муниципальный уровень межмуниципальный уровень региональный уровень	2 3 4 5

	Создание коррекционно-развивающей образовательной среды для работы с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья	Разработка и реализация основной адаптированной общеобразовательной программы обучающихся с ограниченными возможностями здоровья в условиях инклюзивного образования	Реализация индивидуальных программ обучения интегрированных детей	1 за программу
		Сопровождение детей с ограниченными возможностями здоровья	Выполнение рекомендаций психолого-медико-педагогического консилиума в организации образовательного процесса	3
		Включенность в общешкольные и внешкольные мероприятия	Количество обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, включенных: в общешкольные мероприятия; в мероприятиях районного уровня; в мероприятиях регионального уровня .	1 2 3
Активное участие педагогов в краеведческой и патриотической деятельности	Организация краеведческой работы	Пополнение материалов школьного музея (публикация в СМИ)	2	
		Проведение исследовательской работы по краеведению	2	
		Проведение на базе музея выставок, уроков и др. мероприятий	2	
		Участие в краеведческих конкурсах разного уровня: школьный уровень муниципальный уровень межмуниципальный уровень региональный уровень всероссийский уровень.	2 3 4 5 6	

		Организация деятельности по патриотическому воспитанию школьников	Исследовательская работа патриотической направленности, в т.ч. ОО, носящих имена Героев, создание и организация работы военно-патриотического клуба	4
			Участие в конкурсах патриотической направленности: школьный уровень муниципальный уровень межмуниципальный уровень региональный уровень всероссийский уровень	2 3 4 5 6
	Работа по реализации законодательства об образовании	Обследование микроучастка на предмет: выявления учащихся, подлежащих обучению; выявления семей, находящихся в социально-опасном положении	Своевременность представления отчетных документов (акты обследования и др.)	6
	Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью ИКТ	Ведение баз автоматизированного сбора информации	Ведение баз: КИАСУО «Одаренные дети», «Навигатор» и др.	3 за одну базу (в зависимости от количества обучающихся)
	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
	Качественное выполнение обязанностей, выходящих за рамки должностных инструкций	Пополнение и обновление сайта, Госпаблики, ведение документации комиссий и т.п.	Своевременность обновления сайтов и госпабликов, отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов, заинтересованных лиц.	4
	Итого			137
Педагогическ	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			

ие работники: учитель начальных классов	Результативность, стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу обучающихся	Динамика качества обученности обучающихся	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 деятельности, направленной на коррекцию нарушений в развитии	Индивидуальное сопровождение обучающихся, испытывающих трудности в обучении	Повышение успеваемости учащихся, испытывавших трудности в обучении	5
	Сопровождение обучающихся, проявивших выдающиеся способности, а также добившихся успехов в учебной деятельности (подготовка к участию в олимпиадах, конкурсах, конференциях, турнирах и т.д.)	Проведение занятий с участниками олимпиад, конкурсов, конференций, турниров и т.д. Наличие победителей, призеров, финалистов, дипломантов (очное участие)	Мероприятие	2
на уровне учреждения			2	
муниципальные			3	
межмуниципальные			4	
региональные			5	
федеральные	6			
	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
на уровне учреждения			4	
муниципальные			6	
межмуниципальные			7	
региональные			8	
федеральные		10		
		Участие в конкурсе проектов	на уровне учреждения	2
муниципальные			3	
межмуниципальные			4	
региональные			5	
федеральные	6			
	Наличие проектных групп или творческих групп (наличие	на уровне учреждения	2	
муниципальные		4		

		подтверждающих документов) (количество участников проектных и творческих групп - не менее 80% (от общего числа обучающихся)	региональные	5
			федеральные	6
Организация и руководство исследовательской деятельностью обучающихся (участие обучающихся в конференциях)	Представление результатов обучающихся на конференциях, семинарах, форумах и т.д. (обязательное наличие подтверждающих документов об участии)		на уровне учреждения: очное	1
			муниципальные: очное	2
			региональные: дистанционное очное	2 4
			федеральные: дистанционное, очное	3 6
	Наличие победителей и призеров:		на уровне учреждения: очное	1
			муниципальные: очное	2
			региональные: дистанционное очное	2 4
			федеральные: дистанционное, очное	3 6
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				
Предъявление педагогом опыта организации образовательного процесса за пределами учреждения	Участие в конкурсах профессионального мастерства различного уровня		Призер	
			муниципальные	2
			региональные	4
			федеральные	6
			Победитель:	

			муниципальные	4
			региональные	6
			федеральные	8
	Обобщение и тиражирование педагогического опыта	Наличие публикаций в изданиях	внутри учреждения	2
			муниципальные	4
			региональные	6
			федеральные	8
		Проведение мастер-классов (в том числе открытых уроков)	внутри учреждения	2
			муниципальные	4
			региональные	6
			федеральные	10
	Наставничество: молодых педагогов обучающихся	Методическое сопровождение молодого специалиста, помощь обучающемуся в освоении программы	3	
			3	
	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
			итого	120
Педагогические работники: педагог-психолог, социальный	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Сопровождение обучающихся в общеобразовательном процессе	Руководство психолого-медико-педагогическим консилиумом (ПМПк)	Работа ПМПк в соответствии с планом	5

педагог		Работа школьной службы медиации	Проведение профилактической работы Поступило обращение и конфликт исчерпан	3 3
		Проведение мероприятий для родителей обучающихся	Проведение одного мероприятия	5
		Адаптация вновь поступивших обучающихся, благоприятный психологический климат	Уменьшение числа конфликтных ситуаций среди обучающихся либо их отсутствие	5
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	5	
		Призовое место в конкурсе проектов и программ, получение гранта	5	
		презентация результатов в форме статьи, выступления на форумах педагогов	5	
	Распространение передового педагогического опыта	Проведение мастер-классов, открытых уроков и внеклассных мероприятий, публикации статей, РАОП на разных уровнях: школьный уровень муниципальный уровень межмуниципальный уровень региональный уровень всероссийский уровень	2	
			3	
			4	
5				
6				
Освоение инновационных технологий и применение их в практике работы с детьми	Участие в работе сетевых сообществ муниципалитета (сетевой класс, творческие группы, школы допонимания, предметно-методологические школы и т.п.)	5		
		Участие в конкурсах профессионального мастерства	Участие и победы в конкурсах разного уровня:	

			школьный уровень	2
			муниципальный уровень	3
			межмуниципальный уровень	4
			региональный уровень	5
Выплаты за качество выполняемых работ				
Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса и процесса психолого-педагогического сопровождения обучающихся	Организация работы службы психолого-педагогического сопровождения обучающихся	Отрицательная динамика возникновения конфликтов в течение учебного года		5
	Качественное проведение внеклассного школьного мероприятия с привлечением учащихся, родителей и общественности	По результатам рефлексии		5
	Наставничество: молодых педагогов обучающихся	Методическое сопровождение молодого специалиста,		3
		помощь обучающемуся в освоении программы		3
	Организация работы с семьями и детьми, находящимися в социально-опасном положении	Положительная динамика, документально подтвержденная работа		5
	Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами)	Обеспечение результативности работы в соответствии с планом проектных команд, творческих групп		5
Работа по реализации законодательства об образовании	Обследование микроучастка на предмет: выявления учащихся, подлежащих обучению; выявления семей, находящихся в социально-опасном положении	Своевременность представления отчетных документов (акты обследования и др.)		6
	итого			84
Педагог	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении			

дополнительного образования, педагог-организатор, учитель физической культуры, преподаватель ОБЖ, методист, инструктор по физическому воспитанию и др.	поставленных задач			
	Руководство проектными и творческими группами, методическими объединениями	Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями)	Обеспечение работы в соответствии с планом	5
	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	3
		Контроль за безопасностью в образовательном процессе оборудования, приборов, технических средств обучения	Наличие актов осмотра оборудования, приборов, технических средств обучения	3
	Взаимодействие с организациями	Разработка плана гражданской обороны учреждения	Наличие плана	3
		Организация занятий по гражданской обороне	Проведение учений не менее 2 раз в год	5
	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	1 за программу
		Сопровождение детей с ограниченными возможностями здоровья	Выполнение рекомендаций психолого-медико-педагогического консилиума в организации образовательного процесса	3
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Достижения обучающихся	Участие обучающихся и их достижения в различных конкурсах, соревнованиях, конференциях, олимпиадах	% участвующих от общего числа обучающихся:	
			школьный уровень	2
муниципальный уровень			3	
межмуниципальный уровень			4	
		региональный уровень	5	

		всероссийский уровень	6
		Наличие призеров и победителей, документально подтвержденное призовое место:	
		школьный уровень	3
		муниципальный уровень	5
		межмуниципальный уровень	6
		региональный уровень	7
		всероссийский уровень	10
Организация деятельности детских объединений, организаций	Постоянный состав, создание и реализация социальных проектов, программ	За каждый проект, программу	5
Выплаты за качество выполняемых работ			
Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Распространение передового педагогического опыта	Проведение мастер-классов, открытых уроков и внеклассных мероприятий, публикации статей, РАОП на разных уровнях:	
		школьный уровень	2
		муниципальный уровень	3
		межмуниципальный уровень	4
		региональный уровень	5
		всероссийский уровень	6
	Освоение инновационных технологий и применение их в практике работы с детьми	Участие в работе сетевых сообществ муниципалитета (сетевой класс, творческие группы, школы допонимания, предметно-методологические школы и т.п.)	5
	Участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Участие и победы в конкурсах разного уровня:	
		школьный уровень	2
		муниципальный уровень	3

			межмуниципальный уровень	4
			региональный уровень	5
		Наставничество: молодых педагогов обучающихся	Методическое сопровождение молодого специалиста, помощь обучающемуся в освоении программы	3 3
	Работа по реализации законодательства об образовании	Обследование микроучастка на предмет: выявления учащихся, подлежащих обучению; выявления семей, находящихся в социально-опасном положении	Своевременность представления отчетных документов (акты обследования и др.)	6
	Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью ИКТ	Ведение баз автоматизированного сбора информации	Ведение баз: КИАСУО «Одаренные дети», «Навигатор» и др.	3 одну за базу (в зависимости от количества обучающихся)
	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
	Качественное выполнение обязанностей, выходящих за рамки должностных инструкций	Пополнение и обновление сайта, Госпаблики, ведение документации комиссий и т.п.	Своевременность обновления сайтов и госпабликов, отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов, заинтересованных лиц.	4
			итого	89
Заведующий библиотекой, библиотекарь, 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%	5

	Совершенствование информационно-библиотечной системы учреждения	Создание программы развития информационно-библиографического пространства учреждения	Наличие программы развития	5
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Высокий уровень профессионального мастерства	Распространение передового опыта	Проведение мастер-классов, внеклассных мероприятий, публикации статей, РАОП на разных уровнях: школьный уровень муниципальный уровень межмуниципальный уровень региональный уровень всероссийский уровень	2	
			3	
			4	
			5	
			6	
			Освоение инновационных технологий и применение их в практике работы с детьми	Создание медиа-центра
Участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Участие и победы в конкурсах разного уровня: школьный уровень муниципальный уровень межмуниципальный уровень региональный уровень	2		
		3		
		4		
		5		
Наставничество обучающихся	Помощь обучающемуся в освоении программы	3		
Создание объединений (проектных команд, творческих групп, методических объединений)	Обеспечение работы в соответствии с планом	5		
Осуществление текущего информирования коллектива педагогов и обучающихся	Проведение уроков информационной культуры	1 раз в четверть	5	
	Проведение дней информирования	1 раз в четверть	3	
Выплаты за качество выполняемых работ				

	Высокий уровень профессионального мастерства	Систематическая работа по повышению педагогического мастерства (курсы повышения квалификации, семинары, самообразование), использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов	5
	Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью ИКТ	Ведение баз автоматизированного сбора информации	Ведение баз	3 за базу
	Заполнение электронных систем, баз данных	Наличие постоянно функционирующих электронных систем, баз данных	Своевременность обновления, отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов, заинтересованных лиц (родителей, общественности и др.)	10
	Качественное выполнение обязанностей, выходящих за рамки должностных инструкций	Пополнение и обновление сайта, Госпаблики, ведение документации комиссий и т.п.	Своевременность обновления сайтов и госпабликов, отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов, заинтересованных лиц.	4
	итого			64
Делопроизводитель, секретарь – машинистка, секретарь	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%	5
	Оформление документов для участия в краевых и федеральных программах, проектах, конкурсах	Соответствие заданным нормам	100%	5

	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Создание и соблюдение в учреждении единых требований к оформлению документов, системы документооборота	Наличие регламентов по созданию внутренних документов	Соблюдение регламентов	5
	итого			15
Повар	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов	Отсутствие предписаний контролирующих органов	0	5
			Устранение предписаний в установленные сроки	3
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Соблюдение санитарных норм и правил при приготовлении и реализации готовых блюд	Отсутствие вспышек заболеваний	0	5
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Качество приготовления пищи, эстетическое оформление и подача блюд	Отсутствие жалоб, мотивированных отказов детей от приема пищи	0	5
Качественное выполнение обязанностей, выходящих за рамки должностных инструкций	По поручению руководителя	Своевременность выполнения поручений, отсутствие замечаний руководителя	4	
	итого			22
Водитель, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания,	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	5
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			

дворник, гардеробщик, сторож, подсобный рабочий, лаборант, уборщик служебных помещений, электрик	Осуществление дополнительных работ	Погрузочно-разгрузочные работы	Выполнение работ, выходящих за рамки должностной инструкции	5
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Благоустройство территории учреждения	Зеленая зона, ландшафтный дизайн	Наличие	5
	Соблюдение норм и правил при выполнении работ	Отсутствие жалоб со стороны участников образовательных отношений	0	5
			Итого	20
Заведующий хозяйством	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности	Обеспечение учебных кабинетов, бытовых, хозяйственных и других помещений оборудованием и инвентарем, отвечающим требованиям правил и норм безопасности жизнедеятельности, стандартам безопасности труда	100%	5
	Обеспечение сохранности имущества и его учет	Замечания по утрате и порче имущества	0	3
	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	3
	Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	Своевременно, качественно	3
	Выплаты за качество выполняемых работ			

	Ресурсосбережение при выполнении работ	Осуществление рационального расходования материалов	Экономия материальных средств	3
		Осуществление рационального расходования электроэнергии	Отсутствие превышения лимитов	5
		Бесперебойная и безаварийная работа систем жизнеобеспечения	Отсутствие замечаний по бесперебойной и безаварийной работе систем жизнеобеспечения	5
		Качественное и своевременное проведение инвентаризации школьного имущества	Отсутствие недостатков и неустановленного оборудования	3
		Укомплектованность ставок обслуживающего персонала (лаборантов, секретарей, дворников, гардеробщиков, сторожей, уборщиков служебных помещений и рабочих по обслуживанию и текущему ремонту здания, сооружения и оборудования)	100%	5
	ИТОГО			55

Критерии и показатели для осуществления всестороннего анализа профессиональной деятельности советников директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями (далее – Советник)

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников	Условия		Предельное количество баллов *
		Наименование	Индикатор	
1	2	3	4	5
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	Вовлечение обучающихся в социально полезную деятельность	Развитие воспитательной среды образовательной организации	По итогам анализа запросов участников образовательных отношений созданы новые пространства для обучающихся (школьный спортивный клуб, школьный театр, медиациентр, туристический клуб и др.)	2
		Организация мероприятий федерального календарного плана воспитательной работы	Количество организованных мероприятий (1 балл за каждое мероприятие)	3
			Доля обучающихся, вовлеченных в мероприятия, как в качестве участников, так и в качестве организаторов: – Не менее 10% – 20% – 30% и более	1 2 3

		Адресное вовлечение в общественно полезную деятельность обучающихся «группы риска»	Количество мероприятий, организованных для данной группы обучающихся (1 балл за каждое мероприятие)	3
			Доля обучающихся данной группы, охваченных дополнительным образованием (не менее 50%)	2
			Количество обучающихся, снятых с различных видов учёта (1 балл за каждого обучающегося)	3
			Совместно социальным педагогом (при наличии) проработана система индивидуального сопровождения и наставничества	2
		Взаимодействие с участниками образовательного процесса	Взаимодействие с педагогическими работниками образовательного учреждения по реализации программы воспитания	Результаты совместной работы советника с педагогическими работниками образовательного учреждения (учителями, педагогом-организатором, педагогом-библиотекарем, социальным педагогом и другими специалистами в области воспитания, классными руководителями) по реализации программы воспитания

		Взаимодействие с социальными партнерами по вопросам воспитания обучающихся	Количество социальных партнеров (общественно-государственные детско-юношеские организации, общественные объединения, бизнес-сообщества, библиотеки и др.), участвовавших в мероприятиях, организованных советником (1 балл за каждую организацию)	3
		Взаимодействие с родителями по реализации программы воспитания	Взаимодействие с родителями, как организаторами и участниками образовательных событий по реализации программы воспитания	2
	Организация взаимодействия с детскими общественными объединениями	Вовлечение обучающихся в Российском движении детей и молодежи «Движение первых» (далее - РДДМ)	Поддержка создания первичного отделения РДДМ в образовательном учреждении	1
			Доля обучающихся, вовлеченных в мероприятия РДДМ (не менее 50%)	2
			Количество начальных классов, реализующих программу «Орлята России» (1 балл за каждый класс)	3

		Создание Центра детских инициатив	Доля обучающихся, реализовавших свои идеи и инициативы (1 балл за каждого обучающегося)	5
			Количество мероприятий, проведенных по инициативе обучающихся (1 балл за каждое мероприятие)	3
	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 (в т.ч. тематических смен в федеральных детских центрах)	Доля обучающихся, вовлеченных в дни единых действий, программы, проекты всероссийского уровня (не менее 50%)	3
		Участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях	Участие* и достижения обучающихся в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях <i>*участники мероприятий подготовлены советником</i>	3
		Проведение мероприятий по информированию о всероссийских проектах, программах-, олимпиадах, конкурсах и фестивалях для детей, родителей, педагогов, в том числе в социальных сетях	В образовательной организации выстроена система информирования обучающихся/педагогов/родителей о всероссийских мероприятиях для детей и молодежи	2
Личный вклад в повышение качества образования, совершенствование методов обучения и воспитания, продуктивное использование	Освоение дополнительных профессиональных программ	Освоение дополнительных профессиональных программ по направлению (профилю) деятельности в организации в форме курсов, стажировки	5	

	новых образовательных технологий	Применение современных педагогических технологий, в том числе ИКТ	Применение современных педагогических технологий в практической деятельности	1
	Активное участие в работе методических (профессиональных) объединений педагогических работников организаций, в разработке программно-методического сопровождения образовательного процесса, профессиональных конкурсах, транслирование в педагогических коллективах опыта практических результатов своей профессиональной деятельности, в том числе экспериментальной, инновационной	Участие в работе методических (профессиональных) объединений (штаб воспитательной работы образовательного учреждения, координационный центр при Управлении молодежной политикой, сообщества муниципального (регионального, всероссийского) уровня и т.д.)	Участие в работе методических (профессиональных) объединений, в том числе творческих (проблемных) групп	5
		Разработка программно-методического сопровождения образовательного процесса	Разработка (внесение изменений) программных, методических, дидактических материалов	2
		Участие в профессиональных конкурсах	Участие и достижения в профессиональных конкурсах* <i>*очно, заочно, дистанционно</i>	6
		Профессионально-общественная деятельность	Уровень и статус участия в профессионально-общественной деятельности, в том числе экспертной: участие в работе оргкомитетов, рабочих групп, экспертных комиссий, жюри конкурсов, в судействе соревнований, сопровождение педагогической практики	5

			студентов, наставничество, участие во всероссийских и региональных форумах, участие в грантовых и молодежных конкурсах и др.	
		Транслирование опыта практических результатов профессиональной деятельности, в том числе экспериментальной, инновационной	Представление результатов профессиональной деятельности в виде выступлений, открытых мероприятий, мастер-классов, публикаций и пр.	3
Всего:				72

Приложение № 6к
Положению об оплате
труда работников
учреждения

Размер выплат по итогам работы за квартал
работникам учреждения образования

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов
	наименование	индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	-90% выделенного объема средств;	25
		-95% выделенного объема средств	50

Объем ввода законченных ремонт объектов	Текущий ремонт, капитальный ремонт	Выполнен в срок	25
		В полном объеме	50
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Применение нестандартных методов работы	х	До 50
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения	Задание выполнено	В срок, в полном объеме	До 50
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	Оценка результатов работы	Наличие динамики в результатах	50
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	Участие	50
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	Участие	50

Определение
размера стимулирующей выплаты

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 квартале;

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

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 плановом квартале;

$Q_{\text{стим рук}}$ - плановый фонд стимулирующих выплат руководителя,

заместителя руководителя, утвержденный в бюджетной смете учреждения в расчете на квартал;

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

$Q_{\text{стим}}$ 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 установлен

ных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в бюджетной смете учреждения на плановый квартал;

$Q_{\text{гар}}$ - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете учреждения по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм компенсационных выплат на плановый квартал), определенный согласно штатному расписанию учреждения;

$Q_{\text{отп}}$ - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков,

выплаты пособия по временной нетрудоспособности за первые два дня временной нетрудоспособности, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на плановый квартал.

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

где:

$Q_{\text{баз}}$ - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из

установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в бюджетной смете учреждения на плановый квартал без учета выплат по итогам работы;

$N_{\text{отп}}$ - среднее количество дней отпуска согласно графику отпусков,

дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения в плановом квартале согласно плану, утвержденному в учреждении;

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

Порядок исчисления
размера должностного оклада руководителя учреждения

1. Исчисление размера должностного оклада руководителя учреждения, определяется правилами исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала учреждения по виду экономической деятельности «Образование».

1.1. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения рассчитывается по формуле:

$$D_{\text{ср}} = \frac{\sum_{i=1}^n D_{\text{о}_i}}{n},$$

где

$D_{\text{ср}}$ - средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала;

$D_{\text{о}_i}$ - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника основного персонала, установленный в соответствии со штатным расписанием учреждения;

n - штатная численность работников основного персонала.

1.2. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения подлежит пересмотру в случае:

изменения утвержденной штатной численности работников основного персонала учреждения более чем на 15 процентов;

увеличения (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.

2. Перечень должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование»:

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

**Размер персональных выплат
руководителю и заместителям учреждения**

№ 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%
	за обеспечение централизации учетных работ, внедрение передовых форм и методов учета, усиление контрольных функций в образовательных учреждениях, эффективную и оперативную работу в специализированных учреждениях по ведению бухгалтерского учета	60%
	за результативное руководство структурными подразделениями в целях их стабильной и эффективной работы в учреждениях по обеспечению жизнедеятельности образовательных учреждений	60%
	за работу реализации программы подготовки, желающих принять на воспитание в семью ребенка, оставшегося без попечительства родителей	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 ежемесячных выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения для руководителя и заместителей

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Решотинская средняя школа №1 имени Героя Советского Союза В.П. Лаптева»

Должность	Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Предельный размер выплат к окладу, (должностному окладу), ставке заработной платы (в %)
		наименование	индикатор	
Руководитель учреждения, заместитель руководителя	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Обеспечение стабильного функционирования учреждения	Обеспечение безопасных и комфортных условий для организации образовательного процесса и проживания обучающихся в учреждении	организация подвоза без замечаний со стороны администрации, комиссии, учредителя	1
			соблюдение температурного режима	1
			организация питания без замечаний: работа с договорами (отсутствие задолженности) – 2%; информированность через сайт – 1%	3
			отсутствие травм, несчастных случаев (по итогам предыдущего квартала): отсутствие-2%; травмирование, не повлекшее прерывание образовательного процесса учащегося– 1%	2
	Экономия ресурсов	выполнение мероприятий по энергосбережению-1%; сохранению тепла – 1%; сохранению воды – 1%	до 3	
Организация и проведение на базе ОУ семинаров, совещаний,	1 мероприятие – 3%, но не более 5%	до 5		

	конференций		
итого			15
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Кадровое обеспечение и сопровождение педагогов	Добросовестное исполнение трудовых обязанностей	отсутствие обоснованных жалоб со стороны учредителя, педагогов, родителей, обучающихся и своевременное реагирование на них: отсутствие – 2%; своевременное реагирование -1%	до 2
	Формирование резерва управленческих кадров	В резерве не менее 1 представителя от образовательного учреждения, организована работа с кандидатами	1
	Личное участие в профессиональных конкурсах, грантах, проектах, научно-практических конференциях(из перечня МО и Минпроса)	Активное участие, организация мероприятия - 2%	до 2
	Учет административно-управленческих работников, обладающих требуемым качеством профессиональной подготовки	Все административные работники ОО прошли необходимую курсовую переподготовку (при наличии сертификата)	1
	Учет административно-управленческих работников, добровольно прошедших процедуру выявления профессиональных дефицитов	Административные работники прошли рекомендуемую Министерством образования (Минпросом) процедуру (при наличии сертификата)	до 2
	Работа по привлечению специалистов-учителей	Заккрытие вакансий: за счет привлечения специалистов – 2%; молодых специалистов – 2%; переобучения -2%	до 6
	Учет нагрузки педагогических работников	Нагрузка педагогических работников (учителей): – до 32 ч; - более 32 ч.	до 3 0

	Организована поддержка и сопровождение педагогов (наставничество, методическое сопровождение, имеется и выполняется план повышения квалификации педагогов) через предъявление практик	В истекшем квартале принял(а) участие в мероприятиях районного, регионального уровней, связанных с поддержкой и сопровождением педагогов: муниципальный уровень -2%; региональный уровень – 3 %	до 5
	Участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства	Участие в мероприятиях: муниципального уровня – участие -1%, победа - 2%; регионального уровня- участие 2%, победа-3%	до 5
	Организация диагностики профессиональных дефицитов педагогов, разработка и реализация ИОМ	В диагностике приняли участие не менее 50% педагогов, разработали по результатам диагностики ИОМ и реализуют его – 2%; Менее 50% - 1%	до 2
	Подготовка кадров по приоритетным направлениям (ФГ, ФГОС, воспитание, медиация и т.п.; дошкольное – курсы по повышению качества образования)	Педагоги ОО прошли курсовую подготовку: Команда ОО (3 и более человек) – 2%; 1-2 педагога- 1%	до 2
	итого		31
Выплаты за качество выполняемых работ			
Эффективность управления учреждением	Реализация базовой программы обучающихся	Все обучающиеся 9 классов сдали ОГЭ в основной период	2
		Все обучающиеся 11 классов получили аттестаты в основной период	2
	Распределение выпускников 9 класса, в т.ч. выпускников с ОВЗ	В ОО все выпускники, получившие аттестаты, продолжают получать образование в любой форме	3
	Организация дополнительного образования	Охват детей доп. образованием составляет не менее 75%	2
	Организация получения образования детьми с ОВЗ	В ОО организовано обучение детей с ОВЗ - 1%; Обучающиеся с ОВЗ участвуют в муниципальных	до 4

			мероприятиях – 1%; в региональных мероприятиях-2%	
		Профилактическая работа по предупреждению правонарушений несовершеннолетними и правонарушений, совершенных в отношении несовершеннолетних	Отсутствие отрицательной динамики правонарушений по сравнению с предыдущим кварталом	2
			своевременное выявление детей, находящихся в трудной жизненной ситуации	2
		Организация каникулярного отдыха детей	Реализация планов мероприятий в полном объеме	до 4
		Наличие и реализация совместного с ДОО плана по преимственности	проведение совместных мероприятий в квартале	до 5
		Проведение закупок конкурентным способом	60 % и более	до 3
	Итого			29
Обеспечение развития учреждения	Участие ОО в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы с последующей презентацией опыта	на муниципальном уровне - 3%; на краевом уровне – 5%		до 8
	Участие обучающихся в значимых мероприятиях (из плана мероприятий муниципалитета и перечней МО и Минпроса)	Муниципальный уровень –участники-1%, победители - 2%; Региональный уровень- участники-2%, победители -3%;		до 5
	Сетевое взаимодействие по вопросам выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей , в т.ч. с организациями СПО и ВПО	Наличие соглашения и его реализация		до 5
	Участие обучающихся в волонтерском движении либо в другой общественной деятельности (Юнармия, Движение первых и т.д.)	100% обучающихся – 5%; 80% обучающихся - 4 %; 60% обучающихся -3%; 40% обучающихся – 2%; 20 и менее % обучающихся – 1%		до 5
	Привлечение дополнительных источников финансирования (гранты, гос.	Организация и участие в мероприятиях по созданию безопасных и комфортных условий - 2% за каждое		до 6

		программы, благотворительные ярмарки)	мероприятие, но не более 6%	
	итого			29
	Обеспечение информационной открытости учреждения	Эффективное и системное использование в работе информационно - коммуникационных технологий	Своевременное и качественное заполнение базы КИАСУО, Навигатор, Одаренные дети, Фис ФРДО и т.п.	до 3
			Ведение электронных дневников	2
			ФГИС «Моя школа»	2
		проведение информационно-разъяснительной работы среди граждан, а также популяризация деятельности учреждения	системное сопровождение официального Интернет-сайта учреждения (освещение мероприятий)	до 3
	итого			10
Всего			113	

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

Приложение № 11
к Положению
об оплате труда работников
учреждения

Размер выплат по итогам работы за квартал
для руководителей и заместителей учреждения образования

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельный размер выплат к окладу
	Наименование	Индикатор	
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, капитальный ремонт	Выполнен в срок и качественно	25%
		В полном объеме	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	100%
		Федеральные	90%
		Межрегиональные	80%
		Региональные	70%

ПОКАЗАТЕЛИ ДЛЯ ОТНЕСЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ К ГРУППАМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ

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

численность работников учреждения;
количество обучающихся (воспитанников);
показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

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

3. Учреждения относятся к I, II, III или IV группе по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе показателей деятельности, установленных пунктами 7 и 8 настоящего приложения.

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

При этом контингент обучающихся (воспитанников) учреждений определяется:

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

по детским домам, школам-интернатам для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, - по списочному составу на 1 января;

по учреждениям дополнительного образования, в том числе спортивной направленности, - по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января. При этом в списочном составе обучающиеся в учреждениях дополнительного образования детей, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются один раз.

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

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

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

6. Учреждения дополнительного образования, находящиеся в ведении структурного подразделения администрации района в области образования и науки, относятся к группам по оплате труда руководителей в зависимости от

показателей, установленных пунктом 7 настоящего приложения, но не ниже II группы по оплате труда руководителей.

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

№ п/п	Наименование показателя	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
1	Количество обучающихся в учреждениях	За каждого обучающегося	0,3
2	Количество воспитанников из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	Из расчета за каждого	0,5
3	Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования: - в многопрофильных в однопрофильных: клубах (центрах, станциях) юных туристов, юных натуралистов, учреждениях дополнительного образования детей спортивной направленности, оздоровительных лагерях всех видов (в ред. от 08.10.2014 № 7-2648)	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3 0,5
5	Количество лицензированных образовательных программ	за каждую программу	0,5
6	Количество работников в учреждении	Дополнительного за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию, высшую квалификационную категорию ученую степень	0,5 1 1,5
7	Наличие филиалов учреждения с количеством обучающихся (воспитанников), слушателей	за каждое указанное структурное подразделение до 100 человек от 100 до 200 человек свыше 200 человек	20 30 50
8	Наличие в учреждениях дополнительного образования спортивной направленности: - спортивно-оздоровительных групп и групп начальной подготовки; - учебно-тренировочных групп, групп спортивного совершенствования	за каждую группу дополнительно за каждого обучающегося дополнительно за каждого обучающегося дополнительно	5 0,5 2,5
9	Наличие оборудованных и используемых в образовательном	за каждый класс	15

	процессе учебных кабинетов		
10	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	15
11	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой, изолятора, кабинета психолога, логопеда	за каждый вид	15
12	Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе учреждения	за каждую единицу	3, но не более 30
13	Наличие учебно-опытных участков, парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц, специализированных учебных мастерских, цехов.	за каждый вид	50
14	Наличие собственных котельной, очистных и других сооружений	за каждый вид	10
15	Наличие обучающихся (воспитанников) в учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
16	Наличие в районных муниципальных учреждениях (классах, группах) обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья (кроме образовательных учреждений для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (классов, групп).	За каждого обучающегося (воспитанника)	1
17	Наличие в учебных заведениях библиотеки с читальным залом	на 15 мест (не менее)	15
18	Количество разработанных методических пособий за календарный год	за каждое методическое пособие	10
19	Организация производственного обучения (практики) обучающихся в организациях отрасли	за каждые 5 договоров	5

Группы
по оплате труда руководителей учреждений

N п/п	Тип (вид) учреждения	Группы по оплате труда руководителей учреждений (по сумме баллов)			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1	Общеобразовательные учреждения (начального общего, основного общего, среднего общего образования)	свыше 500	от 351 до 500	от 201 до 350	до 200