

СОГЛАСОВАНО

Заместитель руководителя главного  
управления образования администрации  
города Красноярска

Т. В. Авулова

(подпись)

«15» июня 2024 г.



СОГЛАСОВАНО

Председатель  
первичной профсоюзной организации

Ю.М. Алтова

(подпись)

«15» июня 2024 г.



УТВЕРЖДАЮ

Директор МАОУ СШ № 6

Г.Н. Черемных

(подпись)

«15» июня 2024 г.



## ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

муниципального автономного общеобразовательного учреждения  
«Средняя школа № 6 с углубленным изучением предметов художественно-эстетического цикла» г. Красноярска

### I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение (далее – Положение) разработано в соответствии с постановлением администрации города Красноярска от 27.01.2010г. № 14 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, муниципальных учреждений для детей города Красноярска» и регулирует порядок, условия оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 6 с углубленным изучением предметов художественно-эстетического цикла» (далее – учреждение).

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

Система оплаты труда работников учреждения устанавливается в учреждении коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Красноярского края, содержащими нормы трудового права, правовыми актами города Красноярска, а также настоящим Положением.

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

1.3. Учреждение в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер

материального стимулирования, а также размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы всех категорий работников.

1.4. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя следующие элементы оплаты труда:

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

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

1.6. Заработная плата работников учреждения увеличивается (индексируется) с учетом уровня потребительских цен на товары и услуги.

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

1.8. Размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников учреждения, определяется в соответствии с затратами на оплату труда (с учетом выплат страховых взносов по обязательному социальному страхованию и взносов по страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний), учтенными при утверждении тарифов (цен) на услуги (работы) муниципальных учреждений.

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

## **II. ОКЛАДЫ (ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ), СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**

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

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

2.3. Минимальные размеры окладов работников образования устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития от 05.05.2008 № 216н;

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

\* Для должности «младший воспитатель» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 4576 руб.

«Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности «советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в общеобразовательных организациях» при наличии: среднего профессионального образования устанавливается в размере 8 341 рубля;

высшего профессионального образования устанавливается в размере 9 505 рублей.»;

«Для должности «Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 3 830 руб.»;

2.4. Минимальные размеры окладов специалистов и служащих общеотраслевых должностей устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития от 29.05.2008 № 247н;

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

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

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

2.5. Минимальные размеры окладов должностей руководителей структурных подразделений устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития от 05.05.2008 № 216н;

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

1	2
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
1-й квалификационный уровень	9888
2-й квалификационный уровень	10629
3-й квалификационный уровень	11467
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
2-й квалификационный уровень	4943
3-й квалификационный уровень	5431
4-й квалификационный уровень	6854
5-й квалификационный уровень	7742
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
5-й квалификационный уровень	8367
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	
1-й квалификационный уровень	8993
2-й квалификационный уровень	10418
3-й квалификационный уровень	11219

2.6. Минимальные размеры окладов работников культуры, искусства и кинематографии устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»:

Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	при наличии среднего профессионального образования	5431
	при наличии высшего профессионального образования	6854

Минимальные размеры ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих культуры, искусства и кинематографии, устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»:

Должности, отнесенные к ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»	3849
---	------

Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности «заведующий библиотекой» устанавливается в размере 8367 руб.

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

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

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

2.8.1. 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.

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

2.8.3. Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения, установленным в пунктах 2.8.4 настоящего Положения и применяемым для установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения, на период времени выполнения работы, являющейся основанием для установления повышающего коэффициента.

2.8.4. 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, %



1	За наличие квалификационной категории:	
	высшей квалификационной категории	25
	первой квалификационной категории	15
	второй квалификационной категории	10
2	За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания:	
	для педагогических работников общеобразовательных учреждений	35

2.8.5. Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$$K = K_1 + K_2$$

где:

$K_1$  - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с [пунктом 1 таблицы пункта 2.8.4](#) настоящего Положения;

$K_2$  - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с [пунктом 2 таблицы пункта 2.8.4](#) настоящего Положения.

Расчет повышающего коэффициента ( $K_2$ ) осуществляется следующим образом:

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат, специальной краевой выплаты <15%, то  $K_2 = 0\%$ ;

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

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

где:

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

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

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

где:

$Q$  - общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

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

$Q_{\text{стим}}$  - предельный фонд оплаты труда, который может направляться на выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам;

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

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

2.9. Минимальные размеры окладов медицинских и фармацевтических работников устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития от 06.08.2007 № 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп

должностей медицинских и фармацевтических работников":

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»	
1-й квалификационный уровень	3481
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	
1-й квалификационный уровень	4498
2-й квалификационный уровень	4943
3-й квалификационный уровень	5351*
4-й квалификационный уровень	5851
5-й квалификационный уровень	6554
Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»	
2-й квалификационный уровень	7742

\* Для должностей «медицинская сестра по физиотерапии», «медицинская сестра по массажу» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 5851 руб.

### **III. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА (ВИДЫ, РАЗМЕР И УСЛОВИЯ)**

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

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

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

3.4. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются работникам учреждения на основании статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации.



3.5. 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.

3.6 При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата компенсационного характера. Размер доплаты устанавливается в процентах от должностного оклада (оклада) по совмещаемой должности и определяется не более 150% от должностного оклада (оклада) по совмещаемой должности.

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

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

3.9. К другим видам компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), относятся:

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	За работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития) (кроме медицинских работников)	20
2	Руководителям, педагогическим работникам и другим специалистам за работу в центрах психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, психолого-медико-педагогических комиссиях, логопедических пунктов	20
3	За работу в группах для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в общеобразовательных учреждениях	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 организации (при наличии соответствующего медицинского заключения), за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях	20
5	Работникам организаций (структурных подразделений), осуществляющих оздоровление и (или) отдых обучающихся, воспитанников за систематическую переработку сверхнормальной продолжительности рабочего времени	15
6	За ненормированный рабочий день	15% **

<\*> 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.

<\*\*\*> Компенсационную выплату рассчитывать от оклада (должностного оклада) без учета

повышающих коэффициентов.

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

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

3.11. Выплаты компенсационного характера устанавливаются от оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов.

#### **IV. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

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

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

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

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- персональные выплаты (с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты;
- специальная краевая выплата;
- выплаты по итогам работы.

4.4. Средства, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляются учреждением на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 1.8 раздела I настоящего Положения.

4.5. Виды выплат должны отвечать уставным задачам учреждения.

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

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

4.8. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливается в абсолютном размере, с учетом фактически отработанного времени.

4.9. Стимулирующие 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 устанавливаются руководителем учреждения ежемесячно, ежеквартально или на год и выплачиваются ежемесячно пропорционально отработанному работником времени.

4.10. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ для работников

общеобразовательного учреждения определяются согласно *приложению № 1* к настоящему Положению.

4.11. При осуществлении выплат, предусмотренных пунктами 4.10, 4.15, могут применяться иные критерии оценки результативности и качества труда работников, не предусмотренные *приложениями № 1, № 3* к настоящему Положению.

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

Размер персональных выплат работникам устанавливается согласно *приложению № 4* к настоящему Положению.

4.12.1. 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.

4.12.2 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 № 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 № 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 № 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 № 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 доплаты 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.

4.12.3. Специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда работника.

Работникам по основному месту работы ежемесячно предоставляется специальная краевая выплата. Размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет 3 000 рублей.

Работникам по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально отработанному работником времени.

На специальную краевую выплату начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями.

Размер специальной краевой выплаты в месяце, в котором работникам производятся начисления исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, выплачиваемые за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, увеличивается.

Размер увеличения рассчитывается по формуле:

$$СКВ_{УВ} = О_{ТП} \times K_{УВ} - О_{ТП},$$

где:

$СКВ_{УВ}$  – размер увеличения специальной краевой выплаты, рассчитанный с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями;

$О_{ТП}$  – размер начисленных выплат, исчисляемых исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, выплачиваемых за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности;

$K_{УВ}$  – коэффициент увеличения специальной краевой выплаты.

В случае если при определении среднего дневного заработка учитываются только периоды с 1 января 2024 года,  $K_{УВ}$  принимается равным 1.

В случае если при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 1 января 2024 года,  $K_{УВ}$  рассчитывается по формуле:

$$K_{УВ} = (З_{ПФ1} + (СКВ \times K_{МЕС} \times K_{РК}) + З_{ПФ2}) / (З_{ПФ1} + З_{ПФ2}),$$

где:

$З_{ПФ1}$  – фактически начисленная заработная плата работника учреждения, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

$З_{ПФ2}$  – фактически начисленная заработная плата работника учреждения,

учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период с 1 января 2024 года;

СКВ – специальная краевая выплата;

$K_{мес}$  – количество месяцев, учитываемых при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

$K_{рк}$  – районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями.

При расчете  $K_{ув}$  подлежит округлению до четырех знаков после запятой.

4.13. При выплатах по итогам работы учитывается:

- 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 учреждения;
- достижение высоких результатов в работе за определенный период;
- участие в инновационной деятельности;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы работникам учреждения устанавливается в соответствии с *приложением № 3* к настоящему Положению.

4.14. При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат, специальной краевой выплаты) 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).

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

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<sub>стим1</sub> - предельный фонд заработной платы, который может направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера;

Q<sub>зп</sub> - 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<sub>гар</sub> - 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, персональных выплат и специальной краевой выплаты на месяц в плановом периоде), определенный согласно штатному расписанию учреждения;

Q<sub>отп</sub> - 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<sub>баз</sub> - 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<sub>отп</sub> - 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<sub>год</sub> - количество календарных дней в месяц в плановом периоде.

4.15. В случае применения к работнику учреждения дисциплинарного взыскания (ст.192 Трудового кодекса РФ) в виде замечания за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей возложенных должностных обязанностей, выплаты стимулирующего характера за очередной календарный месяц выплачиваются ему в размере, уменьшенном на 25%.

4.15.1. В случае повторного в течение учебного (календарного) года применения к работнику учреждения дисциплинарного взыскания в виде замечания за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, выплаты стимулирующего характера за очередной календарный месяц выплачиваются ему в размере, уменьшенном на 50%.

4.16. В случае применения к работнику учреждения дисциплинарного взыскания (ст. 192 Трудового кодекса РФ) в виде выговора за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей возложенных должностных обязанностей, выплаты стимулирующего характера за очередной календарный месяц выплачиваются ему в размере, уменьшенном на 50%.

4.16.1. В случае повторного в течение календарного года применения к работнику учреждения дисциплинарного взыскания в виде выговора за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей возложенных должностных обязанностей, выплаты стимулирующего характера за очередной календарный месяц ему не выплачивают.

4.17. Решение об изменении размера выплат стимулирующего характера в случае применения к работнику учреждения дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей возложенных должностных обязанностей принимается руководителем учреждения и оформляется приказом, в котором указывается: наименование уменьшаемой

выплаты, либо выплат; причина уменьшения выплат; размер уменьшения выплат (в



процентах от выплаты); указывается месяц, за который работнику уменьшается стимулирующая надбавка.

4.18. Конкретный размер выплат стимулирующего характера работника, к которому применено дисциплинарное взыскание, определяется с учетом тяжести совершенного проступка и мнения профсоюза, если работник является членом профсоюза.

4.19. Изменение размера выплат стимулирующего характера, в том числе их невыплата по основаниям, предусмотренным в п. п. 4.15., 4.15.1., 4.16., 4.16.1. не является самостоятельным дисциплинарным взысканием, а является следствием наложения на работника дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора.

## **V. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ**

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

5.2. Единовременная материальная помощь работникам учреждения оказывается по решению руководителя учреждения и выплачивается в связи: с бракосочетанием – 5000 рублей, рождением ребенка – 5000 рублей, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей) – 5000 рублей.

5.3. Конкретный размер материальной помощи определяется руководителем учреждения.

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

## **VI. ОПЛАТА ТРУДА ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ**

6.1. Оплата труда заместителей руководителя учреждения осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя:

- должностной оклад;
- выплаты компенсационного характера;
- специальная краевая выплата;
- выплаты стимулирующего характера.

6.1.1. При установлении условий оплаты труда заместителям руководителя учреждения необходимо обеспечить непревышение предельного уровня соотношения, установленного в соответствии с пунктом 6.13 настоящего раздела, при условии выполнения заместителем руководителя всех показателей эффективности деятельности и получения стимулирующих выплат по итогам работы в максимальном размере.

6.2. Размеры должностных окладов заместителей руководителя устанавливаются руководителем учреждения на 10–30 % ниже размеров должностных окладов руководителя учреждения.

6.2.1. Размер должностного оклада заместителей руководителя увеличивается при наличии квалификационной категории посредством применения к должностному окладу следующих повышающих коэффициентов:

- при высшей квалификационной категории – 20%;
- при первой квалификационной категории – 15%.

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

6.4. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности для заместителей

руководителя учреждения устанавливаются согласно *приложению № 2* к настоящему Положению.

6.5. Виды персональных выплат для заместителей руководителя учреждения устанавливаются согласно *приложению № 4* к настоящему Положению.

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

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

6.7. Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается и может выплачиваться заместителям руководителя учреждения по следующим основаниям:

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке
	наименование	индикатор	
1	2	3	4
Степень освоения выделенных бюджетных средств	процент освоения выделенных бюджетных средств	от 98% до 99%	70%
		от 99,1% до 100%	100%
Проведение ремонтных работ	текущий ремонт капитальный ремонт	выполнен в срок,	25%
		качественно, 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%
		внутри учреждения	60%

6.8. Заместителям руководителя размер стимулирующих выплат устанавливается приказом руководителя учреждения.

6.9. Заместителям руководителя учреждения стимулирующие выплаты могут быть уменьшены или отменены по основаниям и в размере, установленном в п. п. 4.15. – 4.19. настоящего Положения.

6.10. Заместителям руководителя учреждения может оказываться единовременная материальная помощь по основаниям и в размере, установленном разделом V настоящего Положения.

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

6.12. Размер стимулирующих выплат за важность выполняемой работы, степень

самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ заместителям руководителя учреждений снижается в случае наличия дисциплинарного взыскания не снятого на момент принятия решения комиссией:

в виде замечания – на 10%;

в виде выговора – на 20%.

6.13. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя) определяется главным управлением образования администрации города в размере, не превышающем размер, установленного *приложением № 6*.

6.14. Специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда заместителей.

Заместителям по основному месту работы ежемесячно предоставляется специальная краевая выплата. Размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет 3 000 рублей.

Заместителям по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально отработанному работником времени.

На специальную краевую выплату начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями.

Размер специальной краевой выплаты заместителю производится начисления исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, выплачиваемые за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, увеличивается.

Размер увеличения рассчитывается по формуле:

$$СКВ_{ув} = O_{ТП} \times K_{ув} - O_{ТП},$$

где:

$СКВ_{ув}$  – размер увеличения специальной краевой выплаты, рассчитанный с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями;

$O_{ТП}$  – размер начисленных выплат, исчисляемых исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, выплачиваемых за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности;

$K_{ув}$  – коэффициент увеличения специальной краевой выплаты.

В случае если при определении среднего дневного заработка учитываются только периоды с 1 января 2024 года,  $K_{ув}$  принимается равным 1.

В случае если при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 1 января 2024 года,  $K_{ув}$  рассчитывается по формуле:

$$K_{ув} = (З_{ПФ1} + (СКВ \times K_{мес} \times K_{РК}) + З_{ПФ2}) / (З_{ПФ1} + З_{ПФ2}),$$

где:

$З_{ПФ1}$  – фактически начисленная заработная плата руководителя учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

$З_{ПФ2}$  – фактически начисленная заработная плата руководителя учреждения,

заместителя руководителя, главного бухгалтера, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период с 1 января 2024 года;

СКВ – специальная краевая выплата;

К<sub>мес</sub> – количество месяцев, учитываемых при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

К<sub>рк</sub> – районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями.

При расчете К<sub>ув</sub> подлежит округлению до четырех знаков после запятой.

## **VII. ПОРЯДОК НАЧИСЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПРИ СОВМЕЩЕНИИ ПРОФЕССИЙ (ДОЛЖНОСТЕЙ), РАСШИРЕНИИ ЗОН ОБСЛУЖИВАНИЯ, УВЕЛИЧЕНИЯ ОБЪЕМА РАБОТЫ ИЛИ ИСПОЛНЕНИИ ОБЯЗАННОСТЕЙ ВРЕМЕННО ОТСУТСТВУЮЩЕГО РАБОТНИКА БЕЗ ОСВОБОЖДЕНИЯ ОТ РАБОТЫ, ОПРЕДЕЛЕННОЙ ТРУДОВЫМ ДОГОВОРом**

### **7.1. Оплата труда педагогическим работникам**

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

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

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников;
- за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;
- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т. ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

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

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

C<sub>y</sub> – размер оплаты за один час работы для учителей

ФОТ<sub>y</sub> – средний месячный фонд оплаты труда учителей, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты

Ч<sub>y</sub> – общее количество часов учителей в неделю в соответствии с тарификацией

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

$Ч_{п}$  – общее количество часов конкретной группы педагогических работников в неделю.

## 7.2. Оплата труда иным работникам

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

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

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

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

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

$Ч_{р}$  – общее количество ставок работников соответствующей должности в соответствии со штатным расписанием.

7.3. Размер доплаты за один час дополнительной педагогической работы при замещении временно отсутствующего работника определяется по формуле:

$$Ч_{п} = О * (1 + (П + К) / 100\%) / Н * 4,3, \text{ где}$$

$Ч_{п}$  – размер доплаты за один час, руб.

$О$  – оклад работника за норму часов педагогической работы (на 1 ставку)

$П$  – сумма персональных стимулирующих выплат, установленных работнику по тарификации (опыт работы, повышения уровня оплаты труда специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего и среднего профессионального образования, повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории), %

$К$  – сумма компенсационных выплат, установленных работнику (районный коэффициент в соответствии с законодательством РФ Красноярского края, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах крайнего севера и приравненных к ним местностям), %

$Н$  – норма часов педагогической работы за ставку заработной платы.

4,3 – среднее количество недель в месяце.

7.4. Размер доплаты за один рабочий день при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, то есть в свое рабочее время рассчитывается по следующей формуле:

$$Ч_{д} = (О * Р / 100\%) / Д, \text{ где}$$

$Ч_{д}$  – размер доплаты за один день, руб.

$О$  – оклад работника за норму часов работы (на 1 ставку), руб.

$Р$  – коэффициент, учитывающий объем дополнительно выполняемой работы, % (определяется по договоренности с работником)

$Д$  – количество рабочих дней работника по графику в расчетном месяце





**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 муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 6 с углубленным изучением предметов художественно–эстетического цикла» г. Красноярск

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников школы	Условия		Предельное число баллов
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
<b>Педагогические работники:</b>  <b>учитель (за исключением начального общего образования)</b>	<b>Организация проектной и исследовательской деятельности обучающихся</b>	Организация успешного участия учащихся в работе НОУ, НПК (за каждую работу, а не ученика), конференций (учредителями которых являются органы управления образования)	Документ подтверждающий участие	1
			Документ подтверждающий победу	
			Уровень школы	2
			Уровень района	3
			Уровень города	4
			Уровень края	5
			Уровень РФ	7
		Уровень международный	9	
		Организация учебной проектной работы учащихся (за один проект)	Наличие проектных групп. План реализации проекта. Документ, подтверждающий участие	2
			Документ подтверждающий, победу	
Уровень школы	3			
	Уровень района	4		
	Уровень города	5		
	Уровень края	6		

			Уровень РФ	7	
			Уровень международный	9	
		Создание творческой образовательной среды для работы с одаренными школьниками	Руководство объединениями учащихся, творческими группами учащихся, научными обществами учащихся, учебно-исследовательскими лабораториями	5 за единицу	
		Сопровождение одаренных детей в образовательном процессе	Разработка индивидуальной программы достижений ребенка	3 за единицу	
			Контроль реализации программы, положительная динамика результативности ребенка	4 (за одного учащегося)	
		<b>Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса</b>	Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями)	Обеспечение работы в соответствии с планом	5
			Участие в работе аттестационной комиссии, экспертной комиссии, психолого-медико-педагогическом консилиуме школы, наставническая работа	постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации	3
				разовое участие	1
			Повышение профессиональной компетентности и предъявление результативности методической работы	Выступление по проблеме на педагогическом совете, малом ПС, педагогическом консилиуме, заседании ШМО (с приглашением куратора), проведение мастер-класса (за каждое выступление)	2
		Выступление перед профессиональными объединениями педагогов, участие в НПК, конференциях, участие в работе жюри (за каждое выступление) (за			

			<i>пределами школы)</i>			
			Уровень района	4		
			Уровень города	5		
			Уровень края	6		
			Уровень РФ	8		
			Участие педагога в профессиональных конкурсах, фестивалях: (за каждый конкурс)	Документ, подтверждающий участие	2	
				Документ, подтверждающий победу:		
				Уровень района	4	
				Уровень города	5	
				Уровень края	7	
				Уровень РФ	10	
				Обобщение, презентация и тиражирование опыта - написание статьи и публикация в методических сборниках, педагогической прессе, СМИ: (за каждую публикацию)	Публикация статьи	
					Изданное пособие	
					СМИ с опубликованным текстом:	
					районных	2
городских	6					
краевых	8					
федеральных	10					
создание методического пособия	20					
<b>Ведение профессиональной документации и баз автоматизированного сбора информации (тематическое планирование, рабочие программы, планы воспитательной работы, журналы, дневники, в т. ч. электронные)</b>	Полнота и соответствие нормативным документам	100%, а также отсутствие замечаний (на основании аналитической справки заместителя руководителя по проверке документации)	2			
	<a href="#">Кураторство сайтов систем электронных журналов, дневников, баз данных</a>	Ежемесячный контроль за полнотой и качеством ведения и заполнения педагогами	5			
	Постоянное ведение баз автоматизированного сбора информации: электронные дневники, журналы	100%, а также отсутствие замечаний (на основании аналитической справки куратора электронных баз данных)	2			

<b>Выплата за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
<b>Стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу учащихся</b>	Участие обучающихся в конкурсах, предметных олимпиадах, научно-практических конференциях, соревнованиях различного уровня	Документально подтвержденное участие в мероприятии	1 за одно мероприятие	
		Ведение портфолио учащихся	1 за одного учащегося	
		Результативность участия школьников (призовые места)		
		Уровень школы	2	
		Уровень района	3	
		Уровень города	4	
		Уровень края	5	
		Уровень РФ	7	
	Массовые предметные олимпиады (Кенгуру, Русский медвежонок, КИТ, Умник Британский бульдог, Эрудит.)	Списки участников до 20 % участников	2	
		свыше 20 %	4	
	Мероприятия по предмету (вне урока) (Предметные недели, дни открытых дверей в т. ч.) (за каждое мероприятие)	Привлечение детей (количество)		
		до 15 чел.		1
		до 30 чел.		3
		50 и выше		5
	Участие школьников в мероприятиях различного уровня	% участвующих от общего числа обучающихся		
от 50% до 100%		6		
от 40% до 49%		5		
от 30% до 39%		4		
от 20% до 29%		3		
от 10% до 19%		2		
менее 10%		1		

	<p>Качество успеваемости (по результатам итоговых контрольных работ, независимых региональных, муниципальных и школьных срезов (контрольные работы, тестирование и др.), ГИА в 9 классах (ОГЭ), в 11 классах (ЕГЭ))</p>	<p>Результаты ЕГЭ: успеваемость учащихся по предмету (русский и математика):</p> <table border="1"> <tr> <td>100%</td> <td>5</td> </tr> </table>	100%	5			
		100%	5				
		<p>Результаты ЕГЭ: успеваемость учащихся по предмету по выбору</p> <table border="1"> <tr> <td>100%</td> <td>1 балл за одного учащегося</td> </tr> </table>	100%	1 балл за одного учащегося			
		100%	1 балл за одного учащегося				
		<table border="1"> <tr> <td>Дополнительные баллы за качество знаний свыше 50%</td> <td>5</td> </tr> </table>	Дополнительные баллы за качество знаний свыше 50%	5			
		Дополнительные баллы за качество знаний свыше 50%	5				
		<table border="1"> <tr> <td>Дополнительные баллы за каждого учащегося написавшего на 100 баллов</td> <td>7</td> </tr> </table>	Дополнительные баллы за каждого учащегося написавшего на 100 баллов	7			
		Дополнительные баллы за каждого учащегося написавшего на 100 баллов	7				
		<p>Результаты ОГЭ: успеваемость учащихся по предмету (русский и математика):</p> <table border="1"> <tr> <td>100%</td> <td>4</td> </tr> </table>	100%	4			
		100%	4				
	<p>Результаты ОГЭ: успеваемость учащихся по предмету по выбору</p> <table border="1"> <tr> <td>100%</td> <td>1 балл за каждого учащегося</td> </tr> </table>	100%	1 балл за каждого учащегося				
	100%	1 балл за каждого учащегося					
	<p>Дополнительные баллы за качество знаний: (русский и математика)</p> <table border="1"> <tr> <td>85%-100%</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>50% -85%</td> <td>3</td> </tr> </table>	85%-100%	5	50% -85%	3		
	85%-100%	5					
	50% -85%	3					
<p>Обеспечение качества по предмету (успешность учебной работы, динамика учебных достижений по результатам полугодия, мониторинга учебных достижений)</p>	<p>Качество усвоения учебных программ: Количество учащихся, получивших по итогам полугодия «4» и «5» %</p> <table border="1"> <tr> <td>равное среднему показателю школы по ступеням образования</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>выше среднего показателя: на 10%</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>на 20%</td> <td>4</td> </tr> </table>	равное среднему показателю школы по ступеням образования	2	выше среднего показателя: на 10%	3	на 20%	4
	равное среднему показателю школы по ступеням образования	2					
	выше среднего показателя: на 10%	3					
	на 20%	4					

		на 30 % и более	5
<b>Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью</b>	Разработка и введение новых программ	элективные курсы, курсы по выбору,	5
		Создание собственного педагогического проекта, в том числе связанного с работой с одаренными детьми и его реализация (за каждый проект),	Представление проекта на уровне школы
		района	6
		города	8
		края	10
		РФ	12
		презентация результатов работы в форме статьи, в том числе, в сети Интернет, выступления на форумах педагогов	5 за единицу
		Призовое место в конкурсе проектов и программ: муниципальный уровень	5
	краевой уровень	10	
	федеральный уровень	20	
<b>Выплата за качество выполняемых работ</b>			
<b>Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса</b>	Организация работы методиста в конференциях, открытых методических днях на различном уровне	Проведение открытых мероприятий:	5
		Район	10
Город		15	
	Использование развивающих технологий	Открытые уроки. Выступления на РМО, ГМО, форумах. Участие в конкурсе «Учитель года»:	
Район		3	
Город		5	
Край		10	



			Всероссийский	20
	<b>Создание коррекционно-развивающей образовательной среды для работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья</b>	Разработка и реализация индивидуальной программы обучения детей с ограниченными возможностями здоровья	Реализация индивидуальных программ обучения детей с ОВЗ для каждого учащегося с ведением индивидуальных тетрадей	5
		Сопровождение детей с ограниченными возможностями здоровья	Выполнение рекомендаций психолого-медико-педагогического консилиума в организации образовательного процесса для каждого учащегося с ведением индивидуальных тетрадей	5
		Включенность в общешкольные и внешкольные мероприятия	Количество детей с ограниченными возможностями здоровья, включенных в общешкольные мероприятия	5 (за одного учащегося)

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное число баллов	
		наименование	индикатор		
1	2	3	4	5	
<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>					
<b>Педагогические работники:</b>  <b>учитель</b> <b>(начального общего образования)</b>	<b>Успешность учебной работы</b>	качество обученности по итогам оценочного периода согласно локальным нормативным актам учреждения	свыше 70%	8	
			60–70%	5	
	<b>Результативность, стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу обучающихся</b>	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
			участие обучающихся в конкурсах, предметных олимпиадах, научно-практических конференциях, соревнованиях различного уровня	Документально подтвержденное участие в мероприятии	1 за одно мероприятие
				Ведение портфолио учащихся	1 за одного учащегося
				Результативность участия школьников (призовые места)	
Уровень школы	2				

		Уровень района	3
		Уровень города	4
		Уровень края	5
<b>Организация коррекционных действий</b>	индивидуальное сопровождение учащихся, испытывающих трудности в обучении	повышение успеваемости учащихся, испытывающих трудности в обучении	5
<b>Создание коррекционно-развивающей образовательной среды для работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья</b>	Разработка и реализация индивидуальной программы обучения детей с ограниченными возможностями здоровья	Реализация индивидуальных программ обучения детей с ОВЗ для каждого учащегося с ведением индивидуальных тетрадей	5
	Сопровождение детей с ограниченными возможностями здоровья	Выполнение рекомендаций психолого-медико-педагогического консилиума в организации образовательного процесса для каждого учащегося с ведением индивидуальных тетрадей	5
	Включенность в общешкольные и внешкольные мероприятия	Количество детей с ограниченными возможностями здоровья, включенных в общешкольные мероприятия	5 (за одного учащегося)
<b>Сопровождение одаренных детей в образовательном процессе (подготовка к участию в олимпиадах, конкурсах, конференциях, турнирах и т. д.)</b>	проведение занятий с участниками олимпиад, конкурсов, конференций, турниров и т. д.	мероприятие	2
	наличие победителей, призеров, финалистов, дипломантов	внутри учреждения	2
		районные	3
		муниципальные	4
	региональные	5	

		федеральные	7
<b>Руководство и организация проектных и творческих групп (организация детей для успешного участия в различных творческих группах и проектах)</b>	реализация проекта или его представление	внутри учреждения	2
		районные	4
		муниципальные	6
		региональные	8
		федеральные	10
	участие в конкурсе проектов	внутри учреждения	1
		районные	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
		районные	3
		муниципальные	4
		региональные	6
		федеральные	8
<b>Организация и руководство исследовательской деятельностью обучающихся (участие обучающихся в конференциях)</b>	представление результатов, обучающихся на конференциях, семинарах, форумах и т. д. (обязательное наличие подтверждающих документов об участии)	районные:	
		дистантное	1
		очное	2
	муниципальные:	дистантное	2
		очное	4
	региональные:	дистантное	3
		очное	6
	федеральные:	дистантное	4
очное		8	

	наличие победителей и призеров на конференциях, семинарах, форумах и т. д. (обязательное наличие подтверждающих документов)	районные:	
		дистантное	1
		очное	2
		муниципальные:	
		дистантное	2
		очное	4
		региональные:	
		дистантное	3
		очное	6
		федеральные:	
		дистантное	4
		очное	8
<b>Выплата за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
<b>Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса</b>	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
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
<b>Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса</b>	Организация работы методиста в конференциях, открытых методических днях на различном уровне	Проведение открытых мероприятий:	
		Район	5
		Город	10
		Край	15

	Использование развивающих технологий	Открытые уроки. Выступления на РМО, ГМО, форумах. Участие в конкурсе «Учитель года»: Район Город Край Всероссийский	3 5 10 20
<b>Предъявление опыта организации образовательного процесса за пределами учреждения</b>	участие в конкурсах профессионального мастерства (в том числе дистанционных)	призер:	
		районные	1
		муниципальные	2
		региональные	4
		федеральные	6
		победитель:	
		районные	4
		муниципальные	6
<b>Обобщение и/или тиражирование педагогического опыта</b>	наличие публикаций в изданиях	районные	2
		муниципальные	6
		региональные	8
		федеральные	10
	проведение мастер-классов (в том числе открытых уроков)	внутри учреждения	2
		районные	4
		муниципальные	6
		региональные	8
		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
<b>Организация дистанционного обучения учащихся</b>	наличие, стабильность состава обучающихся	подтверждение регистрации обучающихся на сайте учреждения, реализующего программы дистанционного обучения (за одного обучающегося)	1
<b>Ведение профессиональной документации и баз автоматизированного сбора информации (тематическое планирование, рабочие программы, планы воспитательной работы, журналы, дневники, в т. ч. электронные)</b>	Полнота и соответствие нормативным документам	100%, а также отсутствие замечаний (на основании аналитической справки заместителя руководителя по проверке документации)	2
	<u>Кураторство сайтов систем электронных журналов, дневников, баз данных</u>	Ежемесячный контроль за полнотой и качеством ведения и заполнения педагогами <u>электронных систем: электронных дневников, журналов, баз данных</u>	5
	Постоянное ведение баз автоматизированного сбора информации: электронные	100%, а также отсутствие замечаний (на основании аналитической справки)	2

	дневники, журналы	куратора электронных баз данных)	
<u>Работа по реализации законодательства об образовании</u>	<u>обследование микроучастка на предмет выявления учащихся, подлежащих обучению</u>	своевременность <u>представления отчетных документов (акты <u>обследования</u> и др.)</u>	<u>5</u>

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное число баллов
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Музыкальный руководитель, педагог-организатор, инструктор по труду, концертмейстер, тренер-преподаватель, старший вожатый, руководитель физического воспитания, инструктор по физическому воспитанию, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель структурного подразделения (начальник лагеря, руководитель)	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	<b>Руководство проектными и творческими группами, методическими объединениями, кафедрами</b>	Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями)	Обеспечение работы в соответствии с планом	5
	<b>Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы, планы воспитательной работы, журналы)</b>	Полнота и соответствие нормативным документам	100% (на основании аналитической справки заместителя руководителя по проверке документации)	2
	<b>Стабильность коллектива сотрудников</b>	Соотношение уволившихся к численности сотрудников структурного подразделения	от 0% до 2% до 5%	6 2
		Доля молодых специалистов от общего числа сотрудников структурного подразделения	от 20 до 40% свыше 40%	2 6
	<b>Продвижение достижений и возможностей структурного подразделения</b>	Количество публикаций, презентаций и т. д. в квартал	до 2шт. более 2шт.	2 4
		Увеличение спроса на услуги структурного подразделения учреждения	увеличение количества участников на 10%	2 6

<b>выборного органа первичной профсоюзной организации)</b>			на 50%		
		Стабильный состав объединения по годам обучения (2,3 ступени)		90%-100%	1
		Участие в мероприятиях детей и классов, ранее нигде себя творчески не проявлявших	Документы, подтверждающие участие в мероприятии		
			Уровень школы		2
			Уровень района		4
			Уровень города		5
			Уровень края		8
		Увеличение численности творчески активных детей	Список учащихся, участвующих в мероприятиях		1 за каждого ребенка
	<b>Организация работы по соблюдению правил техники безопасности жизнедеятельности</b>	Проведение инструктажей с учащимися и работниками школы	Контроль за ведением классной и школьной документации по проведению инструктажей		4
		Контроль за безопасностью в образовательном процессе (оборудования, приборов, технических средств обучения)	Наличие актов осмотра оборудования, приборов, технических средств обучения		4
<b>Взаимодействие с учреждениями и организациями</b>	Разработка плана гражданской обороны учреждения	Наличие плана		6	
	Организация занятий по гражданской обороне	Проведение учений 2 раза в год		4	
<b>За работу по созданию условий для эффективной деятельности коллектива (профком)</b>	Организация работы	Проведение мероприятий		10	
<b>Выплата за интенсивность и высокие результаты работы</b>					
<b>Выполнение плана работы</b>	Процент выполнения			10	

	<b>структурного подразделения на уровне установленных показателей</b>	запланированных работ	100% 80%	6
	<b>Организация деятельности детских объединений, организаций</b>	Постоянный состав, создание и реализация социальных проектов, программ, исследований. Создание творческой образовательной среды для работы с одаренными школьниками	Руководство объединениями учащихся, творческими группами учащихся, научными обществами учащихся, учебно-исследовательскими лабораториями	5 за единицу
			Документы, подтверждающие реализацию проектов, программ (за каждый проект, программу)	1 за единицу
		Сопровождение одаренных детей в образовательном процессе	Разработка индивидуальной программы достижений ребенка	3 (за одного учащегося)
<b>Достижения обучающихся</b>	Участие в соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах различного уровня	%участвующих от общего числа обучающихся		
		до 30%	2	
		от 30% до 50%	3	
		от 50% до 100%	4	
		Результативность участия учащихся (призовые места)		
		Уровень школы	2	
	Уровень района	3		
	Уровень города	4		
	Уровень края	5		
	Уровень РФ	7		
	Уровень международный	9		
<b>Организация массовых мероприятий</b>	Подготовка мероприятий, концертов, конкурсов различного уровня	Документ, подтверждающий подготовку мероприятия	4	
		Уровень школы	6	
		Уровень района	8	
		Уровень города		

**Выплата за качество выполняемых работ**

<b>Высокий уровень педагогического мастерства при организации творческого процесса</b>	Участие в работе курсов, семинаров, совещаний, конференций, экспертных, аттестационных комиссий различного уровня, сборов по основам военной службы	постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации	5
		разовое участие	1
	Участие в профессиональных конкурсах, фестивалях, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Участие в конкурсе профессионального мастерства, внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов	2
		Дипломы, подтверждающие призовые места Уровень района Уровень города Уровень края Уровень РФ Наличие статьи, размещение материалов на сайте (РУО, школы, своем) на учительских форумах в сети Интернет	4 6 8 10 5 за каждый файл
	Повышение профессиональной компетентности и предъявление результативности работы за пределами школы	Выступление перед профессиональными объединениями педагогов, участие в НПК, конференциях, участие в	

			работе жюри (за каждое выступление) Уровень района Уровень города Уровень края Уровень РФ	2 4 6 8
	<b>Привлечение дополнительных ресурсов для повышения качества осуществляемой деятельности</b>	Наличие дополнительного ресурса	за каждый привлеченный ресурс	7

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное число баллов
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
<b>Педагог дополнительного образования</b>	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	<b>Сохранность количества потребителей муниципальных услуг дополнительного образования</b>	Стабильный состав объединения по годам обучения	отсутствие отчисленных учащихся в течение квартала	20
	<b>Полнота реализации дополнительной образовательной программы</b>	Выполнение учебного плана дополнительной образовательной программы	100% от запланированного в квартал	20
		Востребованность дополнительных общеразвивающих программ (V <sub>пед</sub> ) **	более 90% менее 90%	20 0
	<b>Методическое обеспечение дополнительной образовательной программы (по каждой программе)</b>	Разработка планов-конспектов занятий в соответствии с программой	наличие в соответствии с программой	до 10
		Изготовление инструктивно-методических материалов, дидактических материалов, учебно-наглядных пособий	наличие материалов, пособий	до 10
	<b>Ведение профессиональной документации</b>	Полнота и соответствие документов педагога дополнительного образования (журнал, рабочие программы, календарно-тематический план, аналитические записки, расписание работы объединения и др.) нормативным актам, регламентирующим	отсутствие замечаний к документам в отчетный период	10



	работу		
<b>Выплата за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
<b>Предъявление результатов педагогической деятельности на педагогических, методических советах, семинарах и других мероприятиях различного уровня</b>	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 уровни	доклад, выступление, публикация, презентация	40
<b>Непрерывное профессиональное образование</b>	Участие в профессиональном конкурсе:	сертификат участника	
	Краевого уровня		10
	Межрегионального уровня		15
	Российского уровня		20
	Победа в профессиональном конкурсе:	диплом победителя	
	Краевого уровня		15
	Межрегионального уровня		25
	Российского уровня		40
	Участие в курсах повышения квалификации, соответствующих содержанию реализуемой программы	сертификат, свидетельство	10
<b>Интеграция в образовательный процесс учащихся с ограниченными возможностями здоровья, детей-сирот, детей, состоящих на учете в ОВД</b>	Наличие в группе обучающихся с ОВЗ, детей-сирот, детей, состоящих на учете в ОВД	за каждого обучающегося	0,5, но не более 20
<b>Организация деятельности</b>	Проведение мероприятий с	не менее 1 мероприятия в квартал	5 за каждое,

	<b>с родителями обучающихся</b>	родителями (родительские собрания, совместные детско-взрослые мероприятия)		но не более 15
	<b>Осуществление дополнительных видов работ</b>	Участие в проведении краевых массовых мероприятий	выполнение плана краевого массового мероприятия	5 за каждое краевое 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 затраты со 100% качеством: до 1 часа до 2 часов свыше 2 часов	5 7 12
<b>Выплата за качество выполняемых работ</b>				
	<b>Результаты обучающихся</b>	Средний процент освоения содержания программы обучающимися (по результатам промежуточной, итоговой аттестации)	90–100%	20
		Достижения обучающихся на конкурсных мероприятиях:		
		Краевого уровня	участие призёр	5 15
		Межрегионального уровня	участие призёр	10 20
		Российского уровня	участие призёр	20 30
	<b>Создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников</b>	Отсутствие несчастных случаев	0 случаев	10

\*\* Показатель рассчитывается по следующей формуле:

$$V_{\text{пед}} = \frac{\sum_{i=1}^n \frac{O_{\text{факт } i}}{O_{\text{макс } i}}}{n} \times 100\%; \text{ если } \frac{O_{\text{факт } i}}{O_{\text{макс } i}} < 65\%, \text{ то } \frac{O_{\text{факт } i}}{O_{\text{макс } i}} = 0,$$

где:

$V_{\text{пед}}$  – востребованность программ, которые ведет педагогический работник;

$O_{\text{факт } i}$  – фактическое число обучающихся в  $i$ -й группе;

$O_{\text{макс } i}$  – максимально возможное (согласно документам Учреждения) число обучающихся в  $i$ -й группе;

$n$  – число групп дополнительных общеразвивающих программ, которые ведет педагогический работник и в которых обучаются дети по договорам, заключенным в рамках системы персонифицированного финансирования.

Показатель определяется по состоянию на последнее число каждого календарного месяца.

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное число баллов
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
<b>Педагогические работники: социальный педагог, педагог-психолог, тьютор</b>	<b>Сопровождение обучающихся в образовательном процессе</b>	Руководство медико-психологическим консилиумом (МППК)	Работа МППК в соответствии с планом	5
		Организация работы с родителями	Проведение мероприятий с участием родителей (за одно мероприятие, в том числе родительские собрания)	3
			Консультации для родителей в режиме on-line	1
			Очная консультация (за каждую консультацию, собрание)	2
	<b>Ведение профессиональной документации</b>	Полнота и соответствие нормативным документам	Своевременная корректировка Отсутствие замечаний Культура оформления (на основании аналитической справки зам. директора по ВР)	2
	<b>Выплата за интенсивность и высокие результаты работы</b>			

<b>Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению обучающихся</b>	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	За участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	4
		Призовое место в конкурсе проектов и программ, получение гранта	4
		Представление собственного педагогического опыта в виде устной презентации:	
		Уровень школы	2
		Уровень района	3
		Уровень города	4
		Уровень края	5
		Публикация собственного педагогического опыта в печати или сети Интернет:	
		Уровень школы	4
		Уровень района	6
		Уровень города	8
		Уровень края	10
		Открытые мероприятия	
	Уровень района	2	
Уровень муниципального	4		
Уровень края	8		
Адаптация вновь поступивших обучающихся, благоприятный психологический климат	Уменьшение числа конфликтных ситуаций среди обучающихся, анкетирование классных руководителей, родителей и учащихся	2	

Профилактика девиантного поведения	положительная динамика учащихся, находящихся на учете в ОДН, ВШУ	2
	Отсутствие правонарушений	4
Организация работы по патронату Работа с детьми, находящимися под опекой	Отрицательная динамика числа детей определения в детские дома, приюты и т.д.	10

**Выплата за качество выполняемых работ**

<b>Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения обучающихся</b>	Организация работы социальной помощи обучающимся	Отрицательная динамика аффективного поведения учащихся	2	
	Организация работы по оказанию психологической помощи обучающимся	Отрицательная динамика возникновения конфликтов в течение учебного года (психолого-педагогическое заключение по материалам исследовательских работ)	2	
	Участие в методических семинарах, практикумах, конференциях различного уровня по социально-педагогическим проблемам	Публичное выступление, презентация	Уровень района	3
			Уровень города	5
			Уровень края	7
	Участие в профессиональных конкурсах, фестивалях, учредителями которых, являются органы управления образованием (за каждый конкурс)	Дипломы, сертификаты, подтверждающие призовые места	Уровень района	4
			Уровень города	6
Уровень края			8	

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное число баллов
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
<b>Педагогические работники: Учитель-логопед, учитель-дефектолог.</b>	<b>Работа в психолого-медико-педагогическом консилиуме</b>	Участие в работе	Постоянное участие в ПМПК в соответствии с планом, качественная подготовка отчётной документации (аналитический материал)	5
	<b>Ведение и организация коррекционно-логопедической помощи</b>	Работа с педагогами	Проведение мероприятий, консультаций для педагогов (разработка рекомендаций по коррекции)	5
		Организация коррекционно-логопедической помощи с учащимися	Составление индивидуального перспективного плана для учащихся, проведение диагностики для выявления динамики отражённой в речевых картах	10
		Выстраивание образовательного процесса	Проведение тематических недель, школьных фестивалей (при охвате не менее 50%) Проведение мероприятий на уровне района, муниципалитета, края	5  10

<b>Работа с семьями обучающихся</b>	Проведение мероприятий для родителей, семей обучающихся	Проведение одного мероприятия	5
<b>Выплата за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
<b>Участие обучающихся в мероприятиях на разных уровнях</b>	Подготовка, участие, победы во внутришкольных, районных, краевых мероприятиях	Участие детей в одном мероприятии школьного уровня	2
		Участие детей в одном районном, краевом мероприятии	5
		Призовое место в районном, краевом мероприятии	10
<b>Участие педагогов в мероприятиях, направленных на повышение профессионализма</b>	Участие в профессиональных конкурсах	Районный	5
		Муниципальный	7
		Краевой	10
		Федеральный	12
<b>Выплата за качество выполняемых работ</b>			
<b>Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью</b>	Разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ	Наличие лицензированной программы	20
		Призовое место в конкурсе проектов и программ	10



			Издание печатной продукции (статей), отражающей результаты работы	10
	<b>Освоение и использование современных образовательных технологий в процессе обучения</b>	Обобщение и презентация опыта работы	Проведение открытых занятий, мастер-классов, выступлений на конференциях и семинарах	5

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное число баллов
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
<b>Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
<b>Педагогические работники: воспитатель</b>	<b>Отсутствие самовольных уходов учащихся</b>	Отсутствие поданных заявлений в органы внутренних дел по розыску воспитанников	0	4
	<b>Отсутствие правонарушений, совершенных учащимися</b>	Отсутствие учащихся, состоящих на учете в органах внутренних дел, комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав	0	4
	<b>Ведение профессиональной документации</b>	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	Своевременная корректировка Отсутствие замечаний Культура оформления (на основании аналитической справки зам. директора по УВР)	2
	<b>Обеспечение занятости детей</b>	Проведение с детьми занятий, приобщение к труду, привитие им санитарно-гигиенических навыков	постоянно	1
<b>Выплата за интенсивность и высокие результаты работы</b>				

<b>Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды</b>	Отсутствие травм, несчастных случаев, вредных привычек у учащихся	0	4
<b>Эффективность работы по созданию коллектива</b>	Социально-психологический климат в коллективе, способствующий мотивации к обучению, эффективному разрешению конфликтов, адекватной самооценке	Высокие показатели обучения воспитанников, отсутствие конфликтов	4
	Посещаемость детей	Не менее 80%	20
<b>Выплата за качество выполняемых работ</b>			
<b>Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса</b>	Выстраивание воспитательного процесса в соответствии с программой воспитания коллектива детей, проведение уроков высокого качества	Наличие программы воспитания	6
	Участие в инновационной деятельности	Разработка и внедрение авторских программ воспитания	6
	Участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении открытых занятий, мастер-классов, творческих отчетов	4

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное число баллов
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
<b>Старший методист</b>	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	<b>Методическое сопровождение процесса разработки, апробации и внедрения инновационных программ, технологий, методов</b>	Наличие оформленных программ, технологий, методов у педагогических кадров (за каждую)	1	4
		Разработка нормативной документации, обеспечивающей инновационную деятельность в учреждении	отсутствие замечаний соответствия с действующим законодательством, культура оформления (на основании аналитической справки зам. директора)	6
	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
	<b>Выполнение плана методической работы</b>	Доля выполненных работ в соответствии с планом	80%	1
			100%	6
	<b>Достижения педагогических кадров, участие в профессиональных конкурсах, конкурсах методических материалов, образовательных программ и т.п.</b>	Участие педагога в профессиональных конкурсах, фестивалях: (за каждый конкурс)	документ, подтверждающий участие	2
			документ, подтверждающий победу	
			Уровень района	3
			Уровень города	6
Уровень края			8	
Уровень РФ	10			
<b>Разработка проектов, методических материалов</b>	Наличие собственных проектов, методических материалов (за каждый)	1	8	

<b>Описание педагогического опыта</b>	Количество изданных публикаций, представленных в методических сборниках, педагогической прессе, профессиональных средствах массовой информации (за каждую публикацию)	в районных	2
		в городских	4
		в краевых	6
		во всероссийских	8
		создание методического пособия	10
<b>Организация повышения профессионального мастерства педагогов</b>	Проведение мастер-классов для педагогов по трансляции методов, форм, технологий	Выступление перед профессиональными объединениями педагогов, участие в НПК, конференциях, участие в работе жюри (за каждое выступление)	
		Уровень района	2
		Уровень города	4
		Уровень края	5
	Уровень РФ	6	
	Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями)	обеспечение работы в соответствии с планом	4
	Наставничество молодых педагогов при проведении мероприятий разного типа (уроки, семинары, мастер-классы и т.д.)	план работы и результаты методические разработки уроков	по 2 за одного педагога

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное число баллов
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
<b>Заведующий библиотекой, библиотекарь</b>	<b>Создание системы работы по повышению мотивации обучающихся к чтению</b>	Количество обучающихся и работников учреждения, пользующихся фондом библиотеки	более 80%	максимум 20
	<b>Совершенствование информационно-библиотечной системы учреждения</b>	Создание программы развития информационно-библиографического пространства учреждения	Наличие программы развития	10
	<b>Выплата за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
	<b>Сохранность библиотечного фонда учреждения</b>	Количество списываемой литературы библиотечного фонда	менее 20% фонда	20
	<b>Осуществление текущего информирования коллектива педагогов и обучающихся</b>	проведение уроков информационной культуры	1 раз в четверть	5
		проведение дней информирования	1 раз в четверть	5

**Выплата за качество выполняемых работ**

**Высокий уровень профессионального мастерства**

Повышение профессиональной компетентности

Выступление на педагогических советах, ШМО, проведение мастер – классов (за каждое выступление)

Уровень школы	2
Уровень района	4
Уровень города	5
Уровень края	6
Обобщение, презентация опыта	10
Участие в профессиональных конкурсах, фестивалях (за каждый конкурс)	
Документы, подтверждающие участие	
Уровень района	3
Уровень города	4
Уровень края	5

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное число баллов
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Юрисконсульт, инспектор по кадрам, специалист по кадрам, инженер-программист, программист, делопроизводитель, экономист, секретарь-машинистка, секретарь, секретарь учебной части	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	<b>Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий, например, (КИАСУО) и др.</b>	Ведение баз автоматизированного сбора информации	Отсутствие замечаний по ведению баз автоматизированного сбора информации	10 (за одну базу)
	<b>Ведение документации учреждения</b>	Полнота и соответствие нормативным и регламентирующим работу актам	Отсутствие замечаний администрации учреждения, контролирующих или надзирающих органов	8
		Своевременная подготовка локальных нормативных актов учреждения, финансово-экономических документов	Соответствие нормам действующего законодательства	6
	<b>Обработка и предоставление информации</b>	Наличие замечаний	0	2
		Качество выполняемых работ	отсутствие возврата документов на доработку	2
	<b>Соблюдение законодательства</b>	Штрафы, взыскания, замечания	0	2
	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
	<b>Осуществление юридических консультаций для учащихся и работников учреждения</b>	Наличие конфликтов в учреждении	0	6



	<b>Техническое и программное обеспечение и использование его в работе учреждения</b>	Функционирование локальной сети, электронной почты учреждения, использование технических средств в работе, программного обеспечения	Стабильно	6
		Установка новых информационных программ. Создание отчетности в электронном варианте	Постоянный мониторинг и совершенствование информационного программного обеспечения	4
	<b>Оперативность</b>	Выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества	Постоянно	6
	<b>Осуществление дополнительных работ</b>	Наличие дополнительных работ	Своевременно, качественно	4
		Подготовка и обслуживание работы семинаров, совещаний и конференций	Качественная организация работы и обслуживание на высшем уровне	2
		Оформление документов для участия в краевых и федеральных программах, проектах, конкурсах	Соответствие заданным нормам	6
	<b>Работа с входящей корреспонденцией</b>	подготовка ответов	своевременно	4
	<b>Инициатива и творческий подход к работе</b>	Предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов	1 предложение	2
		Участие в реализации образовательных проектов	1 проект	10
		Участие в мероприятиях разного уровня, в том числе обмен опытом	1 мероприятие	2

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное число баллов
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
<b>Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, дворник, лаборант, гардеробщик, сторож, вахтер, уборщик служебных помещений</b>	<b>Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил по ОТ и ТБ, правил дорожного движения, правил ПБ</b>	Отсутствие замечаний администрации учреждения, предписаний контролирующих органов	0	6
	<b>Обеспечение сохранности имущества и его учет</b>	Отсутствие замечаний по утрате и порче имущества	0	2
	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
	<b>Участие в мероприятиях учреждения</b>	Подготовка к проведению праздников и других массовых мероприятий для обучающихся	Постоянно	6
	<b>Осуществление дополнительных работ</b>	Погрузочно-разгрузочные работы; проведение ремонтных работ и работ, связанных с ликвидацией аварий; выполнение работ по благоустройству и озеленению территории учреждения; проведение генеральных уборок	постоянно	6

		Подготовка учреждения к новому учебному году	Высокий уровень подготовки и отсутствие замечаний со стороны комиссии по приемке	4
<b>Выплата за качество выполняемых работ</b>				
	<b>Благоустройство территории учреждения</b>	Зеленая зона, ландшафтный дизайн	постоянно	6

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное число баллов
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
<b>Специалист по охране труда</b>	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	<b>Проведение профилактических работ по предупреждению производственного травматизма</b>	Контроль за соблюдением в учреждении правовых актов по охране труда	отсутствие замечаний	10
		Отсутствие производственных травм	отсутствие травм	20

	<b>Проведение теоретических занятий по соблюдению требований безопасности</b>	Оценивается по факту проведения занятий	1 занятие свыше 1	5 15
	<b>Выплата за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
	<b>Составление и предоставление отчетности по охране труда в срок и по установленным формам</b>	Оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний	0 замечаний	30
	<b>Инициативный подход к работе</b>	Предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов	1 предложение	10
	<b>Выплата за качество выполняемых работ</b>			
	<b>Соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда, правил внутреннего трудового распорядка</b>	Обоснованные зафиксированные замечания	отсутствие замечаний	30
<b>Специалист по закупкам</b>	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	<b>Обеспечение закупок для муниципальных нужд и нужд учреждения</b>	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
<b>Экспертиза результатов закупок, приемка товаров</b>	Проверка соблюдения условий контракта. Проверка качества предоставленных товаров, работ, услуг	факт проведения	20
<b>Выплата за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
<b>Своевременное выполнение поручений и заданий руководителя</b>	Выполнение в срок и в полном объеме	100%	30
<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
<b>Высокий уровень организации работы</b>	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

<b>Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в общеобразовательных организациях</b>	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	руководство проектными и творческими группами, методическими объединениями, кафедрами	руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями)	обеспечение работы в соответствии с планом	20
	ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы, медиапланы ОУ)	полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100%	20
	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
	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
	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
	высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательной работы	участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстраций при проведении мастер-классов, творческих отчетов	20

<b>Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья</b>	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в отношении них, законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также ином поведении, оказывающих отрицательное влияние на обучающихся	отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися	отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися	30
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				

	осуществление дополнительных работ	участие в проведении ремонтных работ в учреждении	постоянно	30
	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
	соблюдение санитарно-гигиенических норм	отсутствие замечаний Роспотреб-надзора	0	30



**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)**  
**для заместителей руководителя муниципального автономного общеобразовательного учреждения**  
**«Средняя школа № 6 с углубленным изучением предметов художественно–эстетического цикла» г. Красноярска**

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	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	инфраструктурные условия	безопасность образовательной деятельности	отсутствие обоснованных жалоб на организацию питания потребителей услуг	5%
			отсутствие несчастных случаев детей и взрослых	3%
			приемка учреждений к новому учебному году в соответствии с графиком	10%
реализация плана мероприятий в соответствии с «дорожной картой»	исполнение мероприятий согласно плану образовательной организации в соответствии с «дорожной картой» развития	10%		

1	2	3	4	5
			МСО	
		информационная открытость образовательного учреждения	полнота и актуальность информации на официальном сайте	5%
		дизайн образовательной среды	инфраструктурные проекты, включенные в каталог инфраструктурных решений и проектов	7%
		качество образовательной среды	выполнение плана мероприятий по итогам независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности организаций	5%
		создание условий для детей с особыми образовательными потребностями	наличие ресурсного класса	3%
		внедрение эффективных управленческих практик	наличие дополнительных объектов управления (за каждый дополнительный объект)	3%
			наличие статуса городских площадок, в том числе по работе с молодыми педагогами	7%
		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	наличие участников	5%

1	2	3	4	5
		профессиональных конкурсах «Учитель года»; «Классный Классный»; «Лучший педагог дополнительного образования»; «Конкурс профессионального мастерства специалистов сопровождения образовательного процесса (педагогов-психологов, учителей-дефектологов)»; «Педагогический Дебют» (городской профессиональный конкурс среди молодых педагогов); «Хочу стать руководителем»	наличие победителей	10%
		выполнение в полном объеме, без замечаний поручений, зафиксированных в протоколе, приказе	1 поручение	5%
		представительство в городских коллегиальных органах и группах	включение в советы, проектные группы, оргкомитеты	5%
		позиционирование профессиональных достижений руководителя ОУ	выступления, публикации руководителя ОУ	2% 5%
		управленческое наставничество	участие в профессиональных стажировках для предъявления опыта руководителями-менторами и использования ресурса руководителями-стажерами	7%
		<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>		
	образовательные результаты	учебные результаты	отсутствие выпускников 9 классов,	7%

1	2	3	4	5
			не получивших аттестаты	
			отсутствие выпускников 11 классов, не получивших аттестаты	7%
			отсутствие жалоб при приеме обучающихся в 10 класс (обучающихся в учреждении не менее 3 лет)	5%
			охват дополнительным образованием детей в соответствии с проектом «Успех каждого ребенка»	7%
		внеучебные результаты	наличие победителей и призеров (олимпиады, конкурсы):	
			международный и всероссийский уровень	6%
			региональный уровень	4%
			муниципальный уровень	3%
		воспитательная работа	отсутствие правонарушений, зафиксированных надзорными органами	2%
			отсутствие детей, систематически пропускающих занятия без уважительной причины	2%
			отсутствие случаев несвоевременного выявления	3%

1	2	3	4	5	
			семейного неблагополучия		
			положительная динамика снижения количества учащихся (воспитанников), стоящих на учете в КДН	2%	
			организация и проведение городских календарных мероприятий для детей и взрослых	5%	
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>					
организационная и финансово-хозяйственная деятельность	осуществление закупочной деятельности		отсутствие нарушений по результатам проверок надзорными, контролирующими органами, а также по результатам ведомственного контроля в сфере закупок	5%	
			привлечение дополнительных ресурсов на развитие учреждения	получение грантов	5%
	обучение детей в соответствии с проектной вместимостью в условиях действующих санитарных норм и правил			предоставление платных образовательных услуг: по тарифам, предусмотренным правовым актом города по индивидуальным тарифам	5%
				увеличение количества детей: более чем на 50% более чем на 80% более чем на 90% более чем на 100%	10%
				5% 7% 9% 11%	

1	2	3	4	5
			более чем на 110% более чем на 120%	13% 15%
		приведение в соответствии с действующим законодательством ранее изданных локальных нормативных актов по вопросам, относящимся к компетенции образовательного учреждения	отсутствие выявленных фактов несоответствия локальных нормативных актов требованиям действующего законодательства по результатам проверок надзорных и контролирурующих органов	10%
<b>Заместитель руководителя</b>	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	Материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса	в соответствии с лицензией	15%
		наличие высококвалифицированных педагогических кадров	положительная динамика аттестации педагогических кадров на квалификационную категорию	15%
		обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	15%
		система непрерывного развития педагогических кадров	наличие и реализация программы развития педагогических кадров	14%
	сохранение здоровья	организация обеспечения учащихся	отсутствие	10%

1	2	3	4	5
	учащихся в учреждении	горячим питанием	жалоб	
		создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей	организация и проведение мероприятий, способствующих здоровью учащихся	10%
	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
	обеспечение качества образования в учреждении	показатели качества по результатам аттестации	общеобразовательные учреждения – не ниже 30%, гимназии, лицеи, школы с углубленным изучением предметов – не ниже 50% по предметам с углубленной подготовкой	30%
		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	20%
		отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	0	10%
	сохранность контингента	наполняемость классов в течение года	движение учащихся в	10%

1	2	3	4	5
	обучающихся, воспитанников	в соответствии с планом комплектования	пределах 1–2% от общей численности	
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
	эффективность управленческой деятельности	управление учебно-воспитательным процессом на основе программ и проектов (программа развития учреждения, программа надпредметного содержания, программа воспитания)	наличие и реализация программ и проектов	20%

Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в отношении них, законных представителей, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также ином поведении, оказывающих отрицательное влияние на	отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися	отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися	30



	обучающихся			
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
	осуществление дополнительных работ	участие в проведении ремонтных работ в учреждении	постоянно	30
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
	соблюдение санитарно-гигиенических норм	отсутствие замечаний Роспотреб-надзора	0	30

**ВИДЫ И РАЗМЕРЫ  
ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ РАБОТНИКАМ  
муниципального автономного общеобразовательного учреждения  
«Средняя школа № 6 с углубленным изучением предметов художественно-  
эстетического цикла» г. Красноярск**

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов
	наименование	индикатор	
1	2	3	4
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств	25
		95% выделенного объема средств	50
Объем ввода законченных ремонтom объектов	текущий ремонт капитальный ремонт	выполнен в срок,	25
		в полном объеме	50
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	применение нестандартных методов работы	x	50
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения	задание выполнено	в срок, в полном объеме	50
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	оценка результатов работы	наличие динамики в результатах	50
Участие в инновационной деятельности	наличие реализуемых проектов	участие	50
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	наличие важных работ, мероприятий	участие	50

**ВИДЫ И РАЗМЕРЫ  
ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ  
муниципального автономного общеобразовательного учреждения  
«Средняя школа № 6 с углубленным изучением предметов художественно-  
эстетического цикла» г. Красноярска**

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Размер к окладу (должностному окладу) *
1	<b>Выплата за опыт работы в занимаемой должности **:</b>	
	<b>от 1 года до 5 лет</b>	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%
	<b>от 5 до 10 лет</b>	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%
	<b>свыше 10 лет</b>	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	<b>Специалистам, впервые окончившим</b> одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с муниципальными образовательными учреждениями либо продолжающим работу в	20%

	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	Краевые выплаты младшим воспитателям и помощникам воспитателей образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей ****	2 155,2 руб.
5	<b>Учителям и иным педагогическим работникам за проверку письменных работ в образовательных учреждениях (пропорционально нагрузке):</b>	
	истории, биологии и географии	5%
	физики, химии, иностранного языка	10%
	математики	20%
	начальных классов	20%
	русского языка и литературы	25%»
6	<b>Учителям и иным педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя &lt;*****&gt;</b>	2 700 руб.
7	<b>Учителям и иным педагогическим работникам за заведование элементами инфраструктуры &lt;*****&gt;:</b>	
	кабинетами, лабораториями	10%
	учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами	20%
	при наличии квалификационной категории «педагог-методист» или «педагог-наставник» <*****>	2 500 руб.
8	Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы <*****>	
	в одном классе	5 000 руб.
	в двух и более классах	10 000 руб.

\* 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, младшим воспитателям и помощникам воспитателей учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей, устанавливаются в следующем размере:

718,4 рубля на одного воспитателя (включая старшего);

2 155,2 рубля на одного младшего воспитателя и помощника воспитателя.

Краевые выплаты воспитателям, младшим воспитателям и помощникам воспитателей 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), 2 155,2 рубля на одного работника (младшего воспитателя и помощника воспитателя).

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

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 2 700,0 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 Российской Федерации от 10.07.2015 № 26 «Об утверждении СанПиН 2.4.2.3286-15 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения и воспитания в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья».

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

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

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

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

\*\*\*\*\* Выплата при наличии квалификационной категории «педагог-методист» или «педагог-наставник» устанавливается педагогическим работникам на основе показателей деятельности, не входящей в должностные обязанности по занимаемой в Учреждении должности, в соответствии с пунктами 50, 51 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24.03.2023 № 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

**ПЕРЕЧЕНЬ  
ДОЛЖНОСТЕЙ, ПРОФЕССИЙ РАБОТНИКОВ ОТНОСИМЫХ  
К ОСНОВНОМУ ПЕРСОНАЛУ ПО ВИДУ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ  
муниципального автономного общеобразовательного учреждения  
«Средняя школа № 6 с углубленным изучением предметов художественно-  
эстетического цикла» г. Красноярск**

<b>Типы и виды учреждений</b>	<b>Должности работников учреждений</b>
1.1. Общеобразовательные учреждения (начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования)	учитель

**ПРЕДЕЛЬНЫЕ УРОВНИ СООТНОШЕНИЯ СРЕДНЕМЕСЯЧНОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНЫХ БУХГАЛТЕРОВ, И СРЕДНЕМЕСЯЧНОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ (БЕЗ УЧЕТА РУКОВОДИТЕЛЕЙ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ И ГЛАВНЫХ БУХГАЛТЕРОВ)**

**муниципального автономного общеобразовательного учреждения  
«Средняя школа № 6 с углубленным изучением предметов художественно-эстетического цикла» г. Красноярск**

№ п/п	Наименование	Кратность
	Образовательные учреждения, в том числе общеобразовательные школы-интернаты, образовательные учреждения для детей дошкольного и младшего школьного возраста	
1	Руководитель	3,7
2	Заместитель руководителя	2,7

