Согласовано
руководитель управления образования
администрации Курагинского района
_____ Г.В. Ципушникова

«26» 08 2022г.

Рассмотрено
общим собранием трудового коллектива
МБОУ Березовской СОШ №10
Протокол N5 от 26.08.2022г.
Председатель Профсоюзного
комитета МБОУ Березовской СОШ №10
_____Н.Я. Ковалева

Утверждаю
Директор МБОУ Березовской СОШ №10
_____ Ф.А. Ястреб
Приказ N 144 от 29.08.2022 г.

Положение
об оплате труда, работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Березовской средней общеобразовательной школы №10

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
БЕРЕЗОВСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ
ШКОЛА № 10

ПРИКАЗ

27.12.2024 г. с. Березовское № 242

О внесении изменений в Положение об оплате труда

В соответствии Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением администрации района от 28.05.2012 № 555-п «О системах оплаты труда работников районных муниципальных учреждений», согласно Постановления администрации Курагинского района от 31.10.2024г. № 773-п О внесении изменений в постановление администрации района от 29.09.2014 № 1163-п

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внести в Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Березовской средней общеобразовательной школы № 10 утвержденного приказом по МБОУ Березовской СОШ № 10 от 29.08.2022г. № 144, согласованного с руководителем Управления образования администрации Курагинского района 26.11.2022г. следующие изменения:

1) в разделе 4:

а) в абзаце 2 пункта 4.7.1. цифры «30 788» заменить цифрами «35 904»;

б) пункт 4.7.2. изложить в следующей редакции:

«4.7.2. Специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда работников организаций.

Работникам организаций по основному месту работы ежемесячно предоставляется специальная краевая выплата. Максимальный размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет шесть тысяч двести рублей.

Работникам организаций 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 местностям и иных местностях с особыми климатическими условиями.

В месяце, в котором производятся начисления исходя из средней заработной платы, определённой в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемые за счёт фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, размер специальной краевой выплаты работникам организаций в 2025 году увеличивается на размер, рассчитываемый по формуле:

$$СКВув = Отп \times Кув – Отп, (1)$$

где:

СКВув – размер увеличения специальной краевой выплаты, рассчитанный с учётом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям и иных местностях с особыми климатическими условиями;

Отп – размер начисленных выплат, исчисляемых исходя из средней заработной платы, определённой в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемых за счёт фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности;

Кув – коэффициент увеличения специальной краевой выплаты.

В случае, когда при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 1 января 2025 года, Кув определяется по формуле:

$$Кув = (Зпф1 + ((СКВ_{2025} – СКВ_{2024}) х Кмес х Крк) + Зпф2) / (Зпф1 + Зпф2), (2)$$

где:

Зпф1 – фактически начисленная заработная плата работника организации, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2025 года;

Зпф2 – фактически начисленная заработная плата работника организации, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период с 1 января 2025 года;

$СКВ_{2024}$ – размер специальной краевой выплаты с 1 января 2024 года;

$СКВ_{2025}$ - размер специальной краевой выплаты с 1 января 2025 года;

Кмес – количество месяцев, учитываемых при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2025 года;

Крк – районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях края с особыми климатическими условиями.»;

2) в разделе 6:

а) в пункте 6.8. цифру «47» заменить цифрой «49,1»;

б) пункт 6.9.7. изложить в следующей редакции:

«6.9.7. Специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда руководителей организаций, их заместителей.

Руководителям организаций, их заместителям по основному месту работы ежемесячно предоставляется специальная краевая выплата. Максимальный размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет шесть тысяч двести рублей.

Руководителям организаций, их 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 местностям и иных местностях с особыми климатическими условиями.

В месяце, в котором производятся начисления исходя из средней заработной платы, определённой в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемые за счёт фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, размер специальной краевой выплаты руководителям организаций, их заместителям в 2025 году увеличивается на размер, рассчитываемый по формуле:

$$СКВув = Отп х Кув – Отп, (1)$$

где:

СКВув – размер увеличения специальной краевой выплаты, рассчитанный с учётом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям и иных местностях с особыми климатическими условиями;

Отп – размер начисленных выплат, исчисляемых исходя из средней заработной платы, определённой в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемых за счёт фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности;

Кув – коэффициент увеличения специальной краевой выплаты.

В случае, когда при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 1 января 2025 года, Кув определяется следующим образом:

$$Кув = (Зпф1 + ((СКВ_{2025} – СКВ_{2024}) \times Кмес \times Крк) + Зпф2) / (Зпф1 + Зпф2), (2)$$

где:

Зпф1 – фактически начисленная заработная плата работника организации, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2025 года;

Зпф2 – фактически начисленная заработная плата работника организации, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период с 1 января 2025 года;

$СКВ_{2024}$ – размер специальной краевой выплаты с 1 января 2024 года;

$СКВ_{2025}$ – размер специальной краевой выплаты с 1 января 2025 года;

Кмес – количество месяцев, учитываемых при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2025 года;

Крк – районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях края с особыми климатическими условиями».

2. Изменения вступают в силу и применяются к правоотношениям, возникшим с 01.01.2025 года.

Директор школы

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 7F5F774D591179C2B19CF10498D981AB
Владелец: Ястреб Федор Александрович
Действителен: с 18.04.2024 до 12.07.2025

Ф.А. Ястреб

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
БЕРЕЗОВСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ
ШКОЛА № 10

ПРИКАЗ

01.11.2024 г. с. Березовское № 198

О внесении изменений в Положение об оплате труда

В соответствии Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением администрации района от 28.05.2012 № 555-п «О системах оплаты труда работников районных муниципальных учреждений», согласно Постановления администрации Курагинского района от 31.10.2024г. № 773-п О внесении изменений в постановление администрации района от 29.09.2014 № 1163-п

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внести в Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Березовской средней общеобразовательной школы № 10 утвержденного приказом по МБОУ Березовской СОШ № 10 от 29.08.2022г. № 144, согласованного с руководителем Управления образования администрации Курагинского района 26.11.2022г. следующие изменения:

а) в приложении № 3 к Положению об оплате труда Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Березовской средней общеобразовательной школы № 10, в первом столбце слова «советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями», исключить;

б) приложение № 3 к Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Березовской средней общеобразовательной школы № 10, дополнить следующим содержанием:

Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями (далее - советник директора)	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Вовлечение обучающихся в социально полезную деятельность	Развитие воспитательной среды	По итогам анализа запросов участников образовательных отношений созданы новые пространства и действуют для обучающихся (школьный спортивный клуб, школьный театр, медиацентр, туристический клуб и др.)	20
		Организация мероприятий федерального календарного плана воспитательной работы	Количество организованных мероприятий	10 за каждое мероприятие
			Доля обучающихся, вовлеченных в мероприятия, как в качестве участников, так и в качестве организаторов	20
		Адресное вовлечение в общественно полезную деятельность	Количество мероприятий, организованных для данной группы обучающихся	5 за каждое мероприятие

		обучающихся "группы риска"	Доля обучающихся данной группы, включившихся в позитивную повестку на уровне класса/ общеобразовательной организации/муниципалитета	10
			Доля обучающихся данной группы, охваченной дополнительным образованием	10
			Доля обучающихся, снятых с различных видов учета	10
			Совместно с социальным педагогом (при наличии) проработана система индивидуального сопровождения и наставничества	10
	Взаимодействие участниками образовательного процесса	Взаимодействие Педагогическими работниками общеобразовательной организации по реализации программы воспитания	Результаты совместной работы советника с педагогическими работниками общеобразовательной организации (учителями, педагогам-организатором, педагогом-библиотекарем, социальным педагогом и другими специалистами в области воспитания, классными руководителями) по реализации программы воспитания	20
		Взаимодействие с социальными партнерами по вопросам воспитания обучающихся	Количество социальных партнеров (общественно-государственные детско-юношеские организации, общественные объединения, бизнес-сообщества, филармонии, библиотеки и др.), участвовавших в мероприятиях, организованных советником директора	5 за каждого партнера
		Взаимодействие с родителями по реализации программы воспитания	Взаимодействие с родителями как организаторами и участниками образовательных событий по реализации программы воспитания	20
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Организация	Вовлечение обучающихся в	Поддержка создания первичного	10
	взаимодействия с детскими общественными объединениями	Общероссийское общественно-государственное движение детей и молодежи "Движение первых" (далее -	отделения Движения первых в общеобразовательной организации	
			Доля обучающихся, вовлеченных в мероприятия Движения первых	20

		Движение первых)	Количество начальных классов, реализующих программу социальной активности "Орлята России"	20
		Организация работы школьного актива	Доля обучающихся, включенных в деятельность школьного актива	10
			Количество обучающихся, участвующих в программе социальной активности "Орлята России" в качестве наставников для обучающихся начальных классов	10
		Создание Центра детских инициатив	Доля обучающихся, реализовавших свои идеи и инициативы	10
			Количество мероприятий, проведенных по инициативе обучающихся	10 за каждое мероприятие
	Выявление и развитие у обучающихся способностей к научной (интеллектуальной), творческой физкультурно-спортивной деятельности, участие в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях	Вовлечение обучающихся в дни единых действий, программы, проекты всероссийского уровня (в том числе тематических смен в федеральных детских центрах)	Доля обучающихся, вовлеченных в дни единых действий, программы, проекты всероссийского уровня	20
		Участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях	Участие* и достижения обучающихся в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях.	20
			Участники мероприятий подготовлены советником директора	
		Проведение мероприятий по информированию о всероссийских проектах, программах, олимпиадах, конкурсах и фестивалях для детей, родителей, педагогов, в том числе в социальных сетях	В образовательной организации выстроена система информирования обучающихся/ педагогов/ родителей о всероссийских мероприятиях для детей и молодежи	20
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Личный вклад в повышение качества образования, совершенствование методов	Освоение дополнительных профессиональных программ	Освоение дополнительных профессиональных программ по направлению (профилю) деятельности в организации в форме курсов, стажировки (в течение последних 3-х лет)	10

	обучения и воспитания, продуктивное использование новых образовательных технологий	Применение современных педагогических технологий, в том числе ИКТ	Применение современных педагогических технологий в практической деятельности	20
	Активное участие в работе методических (профессиональных) объединений педагогических работников организаций, в разработке программно-методического сопровождения образовательного процесса, профессиональных	Участие в работе методических / профессиональных объединений (штаб воспитательной работы общеобразовательной организации, сообщества муниципального (регионального, всероссийского) уровня и т.д.)	Участие в работе методических/ профессиональных объединений, в том числе творческих (проблемных) групп	10
	конкурсах, транслирование педагогических коллективах опыта практических результатов своей профессиональной деятельности, в том числе экспериментальной, инновационной	Разработка программно-методического сопровождения образовательного процесса	Разработка (внесение изменений) программных, методических, дидактических материалов	20
		Участие в профессиональных конкурсах	Участие и достижение профессиональных конкурсах	20
		Профессионально-общественная деятельность	Уровень и статус участия в профессионально-общественной деятельности, в том числе экспертной: участие в работе оргкомитетов, рабочих групп, экспертных комиссий, жюри конкурсов, в судействе соревнований, сопровождение педагогической практики студентов, наставничество, участие в грантовых и молодёжных конкурсах и др.	20
		Транслирование опыта практических результатов профессиональной деятельности, в том числе экспериментальной, инновационной	Представление результатов профессиональной деятельности в виде выступлений, открытых мероприятий, мастер-классов, публикаций и пр.	20

в) приложение № 9 к Положению об оплате труда работников муниципальных автономных, бюджетных и казенных организаций, подведомственных управлению образования администрации Курагинского района, таблицу «Размер персональных выплат работникам», дополнить строкой следующего содержания:

7	ежемесячное денежное вознаграждение советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями образовательных организаций (но не более одной выплаты ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику образовательной организации при осуществлении трудовых функций советника директора в двух и более образовательных организациях)	5000,00 рублей

дополнить ссылкой следующего содержания:

«<********> Выплата ежемесячного денежного вознаграждения советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями образовательных организаций осуществляется с применением районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями (далее -районный коэффициент и процентная надбавка):

а) за счет межбюджетных трансфертов, передаваемых краевому бюджету из федерального бюджета на обеспечение выплат ежемесячного денежного вознаграждения советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями;

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

При осуществлении трудовых функций советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями образовательных организаций в двух и более образовательных организация); выплата осуществляется по основному месту работы.».

2. Изменения вступают в силу и применяются к правоотношениям, возникшим с 01.09.2024 года.

Директор школы

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 7F5F774D591179C2B19CF10498D981A8
Владелец: Ястреб Федор Александрович
Действителен: с 18.04.2024 до 12.07.2025

Ф.А. Ястреб

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
БЕРЕЗОВСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ
ШКОЛА № 10

ПРИКАЗ

10.04.2024 г. с. Березовское № 69

О внесении изменений в Положение об оплате труда

В соответствии Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением администрации района от 28.05.2012 № 555-п «О системах оплаты труда работников районных муниципальных учреждений», согласно Постановления администрации района от 29.09.2014 № 1163-п

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внести в Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Березовской средней общеобразовательной школы № 10 утвержденного приказом по МБОУ Березовской СОШ № 10 от 29.08.2022г. № 144, согласованного с руководителем Управления образования администрации Курагинского района 26.11.2022г. следующие изменения:

а) в приложении № 9 к Положению об оплате труда в таблице строку 5 изложить в следующей редакции:

5	ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций, осуществляющим классное руководство в классе, классе-комплекте	
5.1	в одном классе, классе-комплекте в населенных пунктах с численностью населения менее 100 тыс. человек	10 000 рублей
5.2	в двух и более классах, классах-комплектах в населенных пунктах с численностью населения менее 100 тыс. человек	20 000 рублей

Дополнить таблицу приложения № 9 дополнить строкой 6 следующего содержания:

6	Водителям автобусов, осуществляющим перевозку обучающихся	3 848,0 рублей

б) в разделе 4 «Выплаты стимулирующего характера» пункт 4.8 изложить в следующей редакции:

«Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы либо в абсолютном размере. Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с приложением № 9 к настоящему Положению.»;

2. Изменения вступают в силу и применяются к правоотношениям, возникшим: подпункт «а)» пункта 1 постановления применяется к правоотношениям, возникшим с 01.03.2024, подпункт «б)» пункта 1 постановления применяется к правоотношениям, 01.04.2024.

3. Абзацы пятый-восемнадцатый подпункта г) пункта 1 и абзацы пятый – восемнадцатый подпункта г) пункта 2 постановления действуют до 31 декабря 2024 года включительно.

Директор школы Ф.А. Ястреб

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
БЕРЕЗОВСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ
ШКОЛА № 10

ПРИКАЗ

09.01.2024 г. с. Березовское № 02

В соответствии Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением администрации района от 28.05.2012 № 555-п «О системах оплаты труда работников районных муниципальных учреждений», согласно Постановления администрации Курагинского района от 21.12.2023г. № 1143-п О внесении изменений в постановление администрации района от 29.09.2014 № 1163-п

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внести в Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Березовской средней общеобразовательной школы № 10 утвержденного приказом по МБОУ Березовской СОШ № 10 от 29.08.2022г. № 144, согласованного с руководителем Управления образования администрации Курагинского района 26.11.2022г. следующие изменения:

1) в разделе 4:

а) пункт 4.1 дополнить абзацем следующего содержания:

«- специальная краевая выплата»;

б) в пункте 4.4 после слов «установленного в Красноярском крае» дополнить словами «, специальной краевой выплаты»;

в) в абзаце 2 пункта 4.7.1. цифры «25 988» заменить цифрами «30 788»;

г) дополнить пунктом 4.7.2. следующего содержания:

«4.7.2. Специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда работников организаций.

Работникам организаций по основному месту работы ежемесячно предоставляется специальная краевая выплата. Максимальный размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет три тысячи рублей.

Работникам организаций 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 местностям и иных местностях с особыми климатическими условиями.

В месяце, в котором производятся начисления исходя из средней заработной платы, определённой в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемые за счёт фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, размер специальной краевой выплаты работникам организаций увеличивается на размер, рассчитываемый по формуле:

$$СКВув = Отп \times Кув – Отп, (1)$$

где:

СКВув – размер увеличения специальной краевой выплаты, рассчитанный с учётом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям и иных местностях с особыми климатическими условиями;

Отп – размер начисленных выплат, исчисляемых исходя из средней заработной платы, определённой в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемых за счёт фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности;

Кув – коэффициент увеличения специальной краевой выплаты.

В случае, когда при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 1 января 2024 года, Кув определяется следующим образом:

$$Кув = (Зпф1 + (СКВ \times Кмес \times Крк) + Зпф2)/(Зпф1 + Зпф2), (2)$$

где:

Зпф1 – фактически начисленная заработная плата работника организации, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

Зпф2 – фактически начисленная заработная плата работника организации, 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;

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

Крк – районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях края с особыми климатическими условиями.»;

2) в разделе 6:

а) пункт 6.1 дополнить абзацем следующего содержания:

«- специальную краевую выплату»;

б) пункт 6.7. изложить в следующей редакции:

«6.7. Выплаты стимулирующего характера для руководителей организаций, их заместителей производится с учетом критериев оценки результативности и качества деятельности организации, лично руководителя в пределах средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям организаций, за исключением специальной краевой выплаты»;

в) в пункте 6.8. цифру «32» заменить цифрой «47»;

г) дополнить пунктом 6.9.7. следующего содержания:

«6.9.7. Специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда руководителей организаций, их заместителей.

Руководителям организаций, их заместителям по основному месту работы ежемесячно предоставляется специальная краевая выплата. Максимальный размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет три тысячи рублей.

Руководителям организаций, их 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 местностям и иных местностях с особыми климатическими условиями.

В месяце, в котором производятся начисления исходя из средней заработной платы, определённой в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемые за счёт фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, размер специальной краевой выплаты руководителям организаций, их заместителям увеличивается на размер, рассчитываемый по формуле:

$$СКВув = Отп \times Кув – Отп, (1)$$

где:

СКВув – размер увеличения специальной краевой выплаты, рассчитанный с учётом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям и иных местностях с особыми климатическими условиями;

Отп – размер начисленных выплат, исчисляемых исходя из средней заработной платы, определённой в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемых за счёт фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности;

Кув – коэффициент увеличения специальной краевой выплаты.

В случае, когда при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 1 января 2024 года, Кув определяется следующим образом:

$$Кув = (Зпф1 + (СКВ \times Кмес \times Крк) + Зпф2)/(Зпф1 + Зпф2), (2)$$

где:

Зпф1 – фактически начисленная заработная плата работника организации, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

Зпф2 – фактически начисленная заработная плата работника организации, 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;

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

Крк – районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях края с особыми климатическими условиями».

2. Изменения вступают в силу и применяются к правоотношениям, возникшим с 01.01.2024 года.

3. Абзацы пятый-восемнадцатый подпункта г) пункта 1 и абзацы пятый – восемнадцатый подпункта г) пункта 2 постановления действуют до 31 декабря 2024 года включительно.

Директор школы Ф.А. Ястреб

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ БЕРЕЗОВСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ

ШКОЛА № 10

ПРИКАЗ

28.06.2023 г. с. Березовское № 146

О внесении изменений в

Положение об оплате труда

В соответствии Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением администрации района от 28.05.2012 № 555-п «О системах оплаты труда работников районных муниципальных учреждений», согласно Постановления администрации Курагинского района от 26.06.2023г. № 395-п О внесении изменений в постановление администрации района от 29.09.2014 № 1163-п

ПРИКАЗЫВАЮ:

Внести в Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Березовской средней общеобразовательной школы № 10 утвержденного приказом по МБОУ Березовской СОШ № 10 от 29.08.2022г. № 144, согласованного с руководителем Управления образования администрации Курагинского района 26.11.2022г. следующие изменения:

- Приложение 3 к положению об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Березовской средней общеобразовательной школы № 10 в правом столбце «Педагогические работники: учитель (за исключением обучения по образовательным программам начального общего образования) дополнить словами

«советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями»

Изменения вступают в силу и применяются к правоотношениям, возникшим с 01.07.2023г.

Директор школы

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 7B032FC1BF8C220ED603F4D00221AF77
Владелец: Ястреб Федор Александрович Действителен с 03.04.2023 до 26.06.2024

Ф.А. Ястреб

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ БЕРЕЗОВСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ

ШКОЛА № 10

ПРИКАЗ

07.06.2022 г. с. Березовское № 133 В

соответствии Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением

администрации района от 28.05.2012 № 555-п «О системах оплаты труда работников районных муниципальных учреждений», согласно Постановления администрации Курагинского района от 06.06.2023г. № 338-п О внесении изменений в постановление администрации района от 29.09.2014 № 1163-п

ПРИКАЗЫВАЮ:

Внести в Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Березовской средней общеобразовательной школы № 10 утвержденного приказом по МБОУ Березовской СОШ № 10 от 29.08.2022г. № 144, согласованного с руководителем Управления образования администрации Курагинского района 26.11.2022г. следующие изменения:

- Приложение 1 к положению об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Березовской средней общеобразовательной школы № 10 изложить в новой редакции.

Изменения вступают в силу с 01.07.2023г.

Директор школы Ф.А. Ястреб

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 7B032FC1BF8C220ED603F4D0022AF77
Владелец: Ястреб Федор Александрович
Действителен: с 03.04.2023 до 26.06.2024

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Березовской средней общеобразовательной школы № 10 (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», постановлением администрации района от 28.05.2012 № 555-п «О системах оплаты труда работников районных муниципальных учреждений» и регулирует порядок, условия оплаты труда работников муниципальных автономных, бюджетных и казенных организаций, подведомственных управлению образования администрации района (далее - организации).

1.2. Система оплаты труда работников организации включает в себя следующие элементы оплаты труда:

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

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

1.4. Система оплаты труда устанавливается с учетом:

а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

в) государственных гарантий по оплате труда;

г) примерных положений об оплате труда работников муниципальных образовательных автономных, бюджетных и казенных организаций;

д) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

е) мнения представительного органа работников.

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

1.6. Работникам организации в случаях, установленных настоящим Положением, осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

2. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы конкретным работникам устанавливаются руководителем организации 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 коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах.

2.2. В коллективных договорах, соглашениях, 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 и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы (далее - минимальные размеры окладов, ставок).

2.3. Минимальные размеры окладов, ставок устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

В Положении об оплате труда могут устанавливаться должности (профессии) работников организации и условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам организации устанавливаются выше минимальных размеров окладов, ставок.

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

$$O = O_{min} + O_{min} \times K / 100,$$

где:

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

O_{min}– минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, установленный Приложением № 1 к настоящему Положению;

К – повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 2.7 настоящего Положения.

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

2.6. Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения, установленным в пункте 2.7 настоящего Положения, применяемым для установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами организации с учетом мнения представительного органа работников, в пределах фонда оплаты труда организации, на период времени выполнения работы, являющейся основанием для установления повышающего коэффициента.

2.7. Повышающий коэффициент устанавливается по должностям педагогических работников по следующим основаниям:

№ п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Предельное значение повышающего коэффициента
1.	За наличие квалификационной категории: высшей квалификационной категории первой квалификационной категории	 25% 15%

3. Выплаты компенсационного характера

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);
- выплаты за работу в сельской местности.

3.2. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в организациях 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 организации 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 организации 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. Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается работникам организации на основании статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

3.8. К другим видам компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), относятся выплаты согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Работникам организации в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- персональные выплаты;
- выплаты по итогам работы;
- специальная краевая выплата;

4.2. Персональные выплаты устанавливаются с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае, обеспечение региональной выплаты, установленной пунктом 4.7 настоящего раздела.

4.3. Виды, условия, размер и порядок выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда для работников организации, устанавливается согласно приложению № 3 к настоящему Положению. Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждений могут детализироваться, конкретизироваться, дополняться и уточняться в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах учреждений, устанавливающих систему оплаты труда.

4.3.1. Виды выплат должны отвечать уставным задачам организации.

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

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

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

4.4. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя организации с учетом критериев оценки результативности и качества труда работника. Критерии оценки результативности и качества труда работников не учитываются при выплате стимулирующих выплат в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работникам на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае **специальной** краевой выплаты. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и направленных организацией в установленном порядке на оплату труда работников.

4.5. Основание и размер выплат по итогам работы работникам организации устанавливается в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению.

4.6. При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат) организации применяют балльную оценку. Стоимость балла по должности «водитель» рассчитывается отдельно.

Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику организации, определяется по формуле: $C = C_{1\ балла} \times Б_i$,

где:

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

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

$Б_i$ – количество баллов по результатам оценки труда i-го работника организации, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период.

$$C_{1\ балла} = Q_{стим.\ раб.} / \sum_{i=1}^{n} Б_i,$$

где:

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

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

$$Q_{стим.\ раб} = Q_{зп} - Q_{гар} - Q_{отп}$$

где:

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

$Q_{гар}$ – гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете (плану финансово-хозяйственной деятельности) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы организации с учетом повышающих коэффициентов, сумм выплат компенсационного характера и персональных выплат стимулирующего характера, определенный согласно штатному расписанию организации, на месяц в плановом периоде);

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

4.7. Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника организации на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), производятся работникам организаций, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда).

Размер определяется как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), и величиной заработной платы конкретного работника организации за соответствующий период времени.

Работникам организации, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), исчисленного пропорционально отработанному работником организации 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 организации времени, и величиной заработной платы конкретного работника организации за соответствующий период времени.

4.7.1. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) ниже размера заработной платы, установленного в Красноярском крае для территории Курагинского района предоставляется региональная выплата.

Для целей расчета региональной выплаты размер заработной платы, установленной в Красноярском крае для территории Курагинского района составляет **35 904 рублей.**

Региональная выплата для работников рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленной настоящим пунктом, 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 настоящим пунктом, исчисленного пропорционально отработанному времени, установить региональную выплату, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

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

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

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

4.7.2. Специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда работников организаций.

Работникам организаций по основному месту работы ежемесячно предоставляется специальная краевая выплата. Максимальный размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет шесть тысяч двести рублей.

Работникам организаций 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 местностям и иных местностях с особыми климатическими условиями.

В месяце, в котором производятся начисления исходя из средней заработной платы, определённой в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемые за счёт фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, размер специальной краевой выплаты работникам организаций в 2025 году увеличивается на размер, рассчитываемый по формуле:

$$СКВув = Отп \times Кув – Отп, \quad (1)$$

где:

СКВув – размер увеличения специальной краевой выплаты, рассчитанный с учётом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям и иных местностях с особыми климатическими условиями;

Отп – размер начисленных выплат, исчисляемых исходя из средней заработной платы, определённой в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемых за счёт фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности;

Кув – коэффициент увеличения специальной краевой выплаты.

В случае, когда при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 1 января 2025 года, Кув определяется по формуле:

$$Кув = (Зпф1 + ((СКВ_{2025} – СКВ_{2024}) \times Кмес \times Крк) + Зпф2) / (Зпф1 + Зпф2), (2)$$

где:

Зпф1 – фактически начисленная заработная плата работника организации, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2025 года;

Зпф2 – фактически начисленная заработная плата работника организации, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период с 1 января 2025 года;

$СКВ_{2024}$ – размер специальной краевой выплаты с 1 января 2024 года;

$СКВ_{2025}$ - размер специальной краевой выплаты с 1 января 2025 года;

Кмес – количество месяцев, учитываемых при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2025 года;

Крк – районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях края с особыми климатическими условиями.»;

2) в разделе 6:

а) в пункте 6.8. цифру «47» заменить цифрой «49,1»;

б) пункт 6.9.7. изложить в следующей редакции:

«6.9.7. Специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда руководителей организаций, их заместителей.

Руководителям организаций, их заместителям по основному месту работы ежемесячно предоставляется специальная краевая выплата. Максимальный размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет шесть тысяч двести рублей.

Руководителям организаций, их 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 местностям и иных местностях с особыми климатическими условиями.

В месяце, в котором производятся начисления исходя из средней заработной платы, определённой в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемые за счёт фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, размер специальной краевой выплаты руководителям организаций, их заместителям в 2025 году увеличивается на размер, рассчитываемый по формуле:

$$СКВув = Отп \times Кув – Отп, (1)$$

где:

СКВув – размер увеличения специальной краевой выплаты, рассчитанный с учётом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям и иных местностях с особыми климатическими условиями;

Отп – размер начисленных выплат, исчисляемых исходя из средней заработной платы, определённой в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и

выплачиваемых за счёт фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности;

Кув – коэффициент увеличения специальной краевой выплаты.

В случае, когда при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 1 января 2025 года, Кув определяется следующим образом:

$$Кув = (Зпф1 + ((СКВ_{2025} – СКВ_{2024}) \times Кмес \times Крк) + Зпф2) / (Зпф1 + Зпф2), (2)$$

где:

Зпф1 – фактически начисленная заработная плата работника организации, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2025 года;

Зпф2 – фактически начисленная заработная плата работника организации, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период с 1 января 2025 года;

$СКВ_{2024}$ – размер специальной краевой выплаты с 1 января 2024 года;

$СКВ_{2025}$ – размер специальной краевой выплаты с 1 января 2025 года;

Кмес – количество месяцев, учитываемых при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2025 года;

Крк – районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях края с особыми климатическими условиями».

4.8. «Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы либо в абсолютном размере. Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с приложением № 9 к настоящему Положению.»

5. Единовременная материальная помощь

5.1. Работникам организации в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

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

5.3. Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 5.2 настоящего раздела.

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

6. Оплата труда руководителя организации, их заместителей

6.1. Заработная плата руководителя организации, их заместителей включает в себя:

- должностной оклад;
- выплаты компенсационного и стимулирующего характера;
- специальную краевую выплату

6.2. Размер должностного оклада руководителя организации устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала возглавляемой им организации с учетом отнесения организации к группе по оплате труда руководителей, определенной в соответствии с пунктом 6.3 настоящего Положения.

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

Размер должностного оклада 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 Группы по оплате труда руководителя организации определяются на основании объемных показателей согласно приложению № 8 к настоящему Положению.

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

численность работников организации;

количество обучающихся (воспитанников);

показатели, значительно осложняющие работу по руководству организацией.

Объем деятельности каждой организации при определении группы по оплате труда руководителя оценивается в баллах по показателям для отнесения организации к группам по оплате труда.

Организации относятся к I, II, III или IV группе по оплате труда руководителя по сумме баллов, определенных на основе показателей деятельности, установленных таблицей 1 Приложения № 8 настоящего Положения.

Группа по оплате труда руководителя организации определяется на основании документов, подтверждающих наличие объемов работы организации на 1 января текущего года.

При этом контингент обучающихся (воспитанников) организации определяется:

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

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

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

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

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

Руководителю организации группа по оплате труда руководителя организации устанавливается локальным правовым актом управления образования и определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год или плановый период.

6.4. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала определяется в соответствии с порядком исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя организации и перечнем должностей, профессий работников организации, относимых к основному персоналу, установленными постановлением администрацией Курагинского района.

6.5. Размеры должностных окладов заместителей руководителя устанавливаются руководителем организации на 10-30 процентов ниже размеров должностных окладов руководителя этих учреждений без учета увеличения должностного оклада руководителя организации при наличии квалификационной категории.

В положениях об оплате труда устанавливаются размеры увеличения должностных окладов заместителей руководителя организации при наличии квалификационной категории.

6.6. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления для руководителя организаций, их заместителей устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Красноярского края содержащими нормы трудового права и разделом 3 настоящего Положения.

6.7. Выплаты стимулирующего характера для руководителей организаций, их заместителей производится с учетом критериев оценки результативности и качества деятельности организации, лично руководителя в пределах средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям организаций, за исключением специальной краевой выплаты»;

6.8. Предельное количество должностных окладов руководителя организаций, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям организаций, составляет до 47 должностных окладов, но не выше предельного количества должностных окладов руководителя организаций, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям организаций, с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

6.8.1. Должностные оклады устанавливаются с учетом ведения педагогической работы в объеме:

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

6.9. Порядок использования средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям организации устанавливается настоящим Положением.

6.9.1. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителя организации осуществляется на учебный год, ежеквартально (или ежемесячно) с учетом мнения рабочей группы по установлению стимулирующих выплат, образованной управлением образования администрации Курагинского района (далее – рабочая группа).

6.9.2. Управление образования администрации Курагинского района представляет в рабочую группу аналитическую информацию о показателях деятельности организаций, в том числе включающую информацию органов самоуправления общеобразовательных организаций, в том числе общественных советов общеобразовательных организаций.

6.9.3. Руководители организации имеют право присутствовать на заседании рабочей группы и давать необходимые пояснения.

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

6.9.5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат раздельно.

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности организации для руководителя организаций, их заместителей определяются согласно приложению № 5 к настоящему Положению.

6.9.6. При выплатах по итогам работы учитываются:

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

Размер выплат по итогам работы руководителям организаций, их заместителям определяется согласно приложению № 7 к настоящему Положению.

6.9.7. Специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда руководителей организаций, их заместителей.

Руководителям организаций, их заместителям по основному месту работы ежемесячно предоставляется специальная краевая выплата. Максимальный размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет три тысячи рублей.

Руководителям организаций, их 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 местностям и иных местностях с особыми климатическими условиями.

В месяце, в котором производятся начисления исходя из средней заработной платы, определённой в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемые за счёт фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, размер специальной краевой выплаты руководителям организаций, их заместителям увеличивается на размер, рассчитываемый по формуле:

$$СКВув = Отп \times Кув - Отп, \quad (1)$$

где:

СКВув – размер увеличения специальной краевой выплаты, рассчитанный с учётом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям и иных местностях с особыми климатическими условиями;

Отп – размер начисленных выплат, исчисляемых исходя из средней заработной платы, определённой в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемых за счёт фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности;

Кув – коэффициент увеличения специальной краевой выплаты.

В случае, когда при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 1 января 2024 года, Кув определяется следующим образом:

$$Кув = (Зпф1 + (СКВ \times Кмес \times Крк) + Зпф2)/(Зпф1 + Зпф2), \quad (2)$$

где:

Зпф1 – фактически начисленная заработная плата работника организации, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

Зпф2 – фактически начисленная заработная плата работника организации, 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;

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

Крк – районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях края с особыми климатическими условиями».

6.10. Руководителям организаций, их заместителям может оказываться единовременная материальная помощь с учетом положений раздела 5 настоящего Положения.

6.10.1. Единовременная материальная помощь, предоставляемая руководителю организации в соответствии с настоящим Положением, выплачивается на основании приказа управления образования администрации Курагинского района в пределах утвержденного фонда оплаты труда организации.

6.10.2. Выплата единовременной материальной помощи заместителям руководителя организации производится на основании приказа руководителя организации в пределах утвержденного фонда оплаты труда организации.

6.11. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, 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) устанавливается в размере, не превышающем размера, предусмотренного Приложением № 10 к настоящему Положению.

6.12. Руководителям, заместителям руководителя персональные выплаты устанавливаются в соответствии с приложением № 6 к настоящему Положению.

6.13. Часть средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляется на выплаты стимулирующего характера руководителю организации с учетом недопущения повышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера.

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

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

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

7. Заключительные и переходные положения

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

Приложение № 1

к Положению об оплате труда работников МБОУ Березовской СОШ № 10

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников организаций

1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников образования

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
		3849,00
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень		4053,00 <*>
2 квалификационный уровень		4498,00
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6649,00
	при наличии высшего профессионального образования	7569,00
2 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6959,00
	при наличии высшего профессионального образования	7926,00
3 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	7623,00
	при наличии высшего профессионального образования	8683,00
4 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	8341,00
	при наличии высшего профессионального образования	9505,00

<*> Для должности «младший воспитатель» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 4576,00 руб., для должности «дежурный по режиму» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 6212,00 руб.

5. Профессиональные квалификационные группы
общеотраслевых профессий рабочих

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	3481,00
2 квалификационный уровень	3649,00
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	4053,00
2 квалификационный уровень	4943,00
3 квалификационный уровень	5431,00
4 квалификационный уровень	6542,00

7. Должности, не предусмотренные профессиональными
квалификационными группами

Должность	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Заведующий библиотекой	8367,00
Художественный руководитель	8565,00
Специалист по охране труда	4943,00
Специалист по охране труда II категории	5431,00
Специалист по охране труда I категории	5961,00

Приложение № 2
к Положению об оплате труда работников
МБОУ Березовской СОШ № 10

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

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы <*>
1.	За работу в образовательных учреждениях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (отделениях, классах, группах) (кроме медицинских работников) <**>	20
2.	Руководителям учреждений, имеющих отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении	15
3.	За работу в центрах психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, психолого-медико-педагогических комиссиях, логопедических пунктах	20
4.	Педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому обучающихся, осваивающих основные общеобразовательные программы и нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные учреждения (при наличии соответствующего медицинского заключения), за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях	20
5.	Женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов)	30
6.	Работникам учреждений (структурных подразделений), осуществляющих оздоровление и (или) отдых обучающихся, воспитанников за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени	15
7.	Водителям легковых автомобилей за ненормированный рабочий день	25
8.	За ненормированный рабочий день (за исключением водителей легковых автомобилей)	15
9.	Выплата за работу в сельской местности	25

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

<**> В образовательных учреждениях, имеющих классы или группы для детей с ограниченными возможностями здоровья. Оплата труда педагогических работников производиться только за часы занятий, которые они ведут в этих классах и группах.

Приложение № 3
к Положению об оплате труда работников
МБОУ Березовской СОШ № 10

Виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников организаций

Общеобразовательные организации

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов*
		наименование	индикатор	
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями (далее - советник директора)	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Вовлечение обучающихся в социально полезную деятельность	Развитие воспитательной среды	По итогам анализа запросов участников образовательных отношений созданы новые пространства и действуют для обучающихся (школьный спортивный клуб, школьный театр, медиацентр, туристический клуб и др.)	20
		Организация мероприятий федерального календарного плана воспитательной работы	Количество организованных мероприятий	10 за каждое мероприятие
			Доля обучающихся, вовлеченных в мероприятия, как в качестве участников, так и в качестве организаторов	20
		Адресное вовлечение в общественно полезную деятельность обучающихся "группы риска" Адресное вовлечение в общественно полез-	Количество мероприятий, организованных для данной группы обучающихся	5 за каждое мероприятие
			Доля обучающихся данной группы, включившихся в позитивную повестку на уровне класса/ общеобразовательной организации/муниципалитета	10

		ную деятельность обучающихся "группы риска"	Доля обучающихся данной группы, охваченной дополнительным образованием	10
			Доля обучающихся, снятых с различных видов учета	10
			Совместно с социальным педагогом (при наличии) проработана система индивидуального сопровождения и наставничества	10
	Взаимодействие с участниками образовательного процесса	Взаимодействие с Педагогическими работниками общеобразовательной организации по реализации программы воспитания	Результаты совместной работы советника с педагогическими работниками общеобразовательной организации (учителями, педагогам-организатором, педагогом-библиотекарем, социальным педагогом и другими специалистами в области воспитания, классными руководителями) по реализации программы воспитания	20
		Взаимодействие с социальными партнерами по вопросам воспитания обучающихся	Количество социальных партнеров (общественно-государственные детско-юношеские организации, общественные объединения, бизнес-сообщества, филармонии, библиотеки и др.), участвовавших в мероприятиях, организованных советником директора	5 за каждого партнера
		Взаимодействие с родителями по реализации программы воспитания	Взаимодействие с родителями как организаторами и участниками образовательных событий по реализации программы воспитания	20
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Организация	Вовлечение обучающихся в	Поддержка создания первичного	10
	взаимодействия с дет-	Общероссийское общественно-	отделения Движения первых в общеобразовательной организации	

	скими общественными объединениями	государственное движение детей и молодежи "Движение первых" (далее - Движение первых)	Доля обучающихся, вовлеченных в мероприятия Движения первых	20
			Количество начальных классов, реализующих программу социальной активности "Орлята России"	20
		Организация работы школьного актива	Доля обучающихся, включенных в деятельность школьного актива	10
			Количество обучающихся, участвующих в программе социальной активности "Орлята России" в качестве наставников для обучающихся начальных классов	10
		Создание Центра детских инициатив Создание Центра детских инициатив	Доля обучающихся, реализовавших свои идеи и инициативы	10
			Количество мероприятий, проведенных по инициативе обучающихся	10 за каждое мероприятие
	Выявление и развитие у обучающихся способностей к научной (интеллектуальной), творческой физкультурно-спортивной деятельности, участие в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях	Вовлечение обучающихся в дни единых действий, программы, проекты всероссийского уровня (в том числе тематических смен в федеральных детских центрах)	Доля обучающихся, вовлеченных в дни единых действий, программы, проекты всероссийского уровня	20
		Участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях	Участие* и достижения обучающихся в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях.	20
			Участники мероприятий подготовлены советником директора	
		Проведение мероприятий по информированию о всероссийских проектах, программах, олимпиадах, конкурсах и	В образовательной организации выстроена система информирования обучающихся/ педагогов/ родителей о всероссийских мероприятиях для детей и молодежи	20

		фестивалях для детей, родителей, педагогов, в том числе в социальных сетях		
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Личный вклад в повышение качества образования, совершенствование методов обучения и воспитания, продуктивное использование новых образовательных технологий	Освоение дополнительных профессиональных программ	Освоение дополнительных профессиональных программ по направлению (профилю) деятельности в организации в форме курсов, стажировки (в течение последних 3-х лет)	10
		Применение современных педагогических технологий, в том числе ИКТ	Применение современных педагогических технологий в практической деятельности	20
	Активное участие в работе методических (профессиональных) объединений педагогических работников организаций, в разработке программно-методического сопровождения образовательного процесса, профессиональных конкурсах, транслирование в педагогических коллективах опыта практических результатов своей профессиональной деятельности, в том числе экспериментальной, инновационной	Участие в работе методических / профессиональных объединений (штаб воспитательной работы общеобразовательной организации, сообщества муниципального (регионального, всероссийского) уровня и т.д.)	Участие в работе методических/ профессиональных объединений, в том числе творческих (проблемных) групп	10
		Разработка программно-методического сопровождения образовательного процесса	Разработка (внесение изменений) программных, методических, дидактических материалов	20
		Участие в профессиональных конкурсах	Участие и достижение в профессиональных конкурсах	20
		Профессионально-общественная деятельность	Уровень и статус участия в профессионально-общественной деятельности, в том числе экспертной: участие в работе оргкомитетов, рабочих групп, экспертных	20

			комиссий, жюри конкурсов, в судействе соревнований, сопровождение педагогической практики студентов, наставничество, участие в грантовых и молодёжных конкурсах и др.	
		Транслирование опыта практических результатов профессиональной деятельности, в том числе экспериментальной, инновационной	Представление результатов профессиональной деятельности в виде выступлений, открытых мероприятий, мастер-классов, публикаций и пр.	20
Педагогические работники: учитель (за исключением обучения по образовательным программам начального общего образования);	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Организация проектной и исследовательской деятельности воспитанников, обучающихся	Участие воспитанников, обучающихся в конференциях разного уровня	Представление результатов на конференциях разного уровня	5
			Наличие победителей и призеров	15
	Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями), психолого-медико-педагогического консилиума учреждения (далее - ПМПк)	Обеспечение работы в соответствии с планом	20
		Участие в работе аттестационной комиссии, экспертной комиссии, ПМПк, наставническая работа	Постоянное участие в работе аттестационной комиссии, экспертной комиссии, ПМПк; подготовка отчетной документации	10
	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	Полнота и соответствие нормативным документам	100%	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			

	Стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу обучающихся	Участие обучающихся в мероприятиях различного уровня	% участвующих от общего количества обучающихся	20
		Участие обучающихся в конкурсах, олимпиадах различного уровня	Количество участников конкурсов - не менее 70% (от общего количества обучающихся)	20
			Количество участников олимпиад - не менее 50% (от общего количества обучающихся	20
			Наличие призеров и победителей	20
	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	Разработка и реализация проектов и программ	Призовое место в конкурсе проектов и программ	20
			Презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов	10
	Учет количества обучающихся в классе	Превышение количества обучающихся в классе над нормативным количеством обучающихся в классе	Количество, человек	5 за 1 обучающегося
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Освоение информационных технологий и применение их в практике работы с обучающимися	Использование при организации занятий интерактивной доски, компьютерных программ по созданию презентаций и публикаций	20
		Выстраивание образовательного процесса в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом (далее - ФГОС)	Наличие программы в соответствии с ФГОС	20
	Создание коррекционно-развивающей образовательной среды для работы с обучаю-	Разработка и реализация основной адаптированной общеобразовательной программы для обучающихся с	Реализация основной адаптированной общеобразовательной программы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья в условиях инклюзивного	10

	щимися с ограниченными возможностями здоровья	ограниченными возможностями здоровья в условиях инклюзивного образования	образования	
		Сопровождение обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	Выполнение рекомендаций ПМПк в организации образовательного процесса	10
		Включенность в мероприятия учреждения	Количество обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, включенных в мероприятия учреждения	5 за каждого обучающегося
Педагогические работники: педагог-психолог, социальный педагог	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Сопровождение воспитанников, обучающихся в образовательном процессе	Руководство ПМПк	Осуществление деятельности ПМПк в соответствии с планом	20
		Проведение мероприятий для родителей воспитанников, обучающихся	Проведение одного мероприятия	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению воспитанников, обучающихся	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	30
			Призовое место в конкурсе проектов и программ, получение гранта	20
			Презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов	20
		Адаптация вновь поступивших воспитанников, обучающихся; создание благоприятного психологического климата	Уменьшение количества конфликтных ситуаций среди обучающихся, воспитанников	30
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации	Организация работы службы психолого-педагогического сопровождения	Отрицательная динамика возникновения конфликтов в течение учебного года	30

	процесса психолого-педагогического сопровождения воспитанников	воспитанников, обучающихся		
Педагогические работники: воспитатель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с воспитанниками, 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 иным поведением оказывающих отрицательное влияние на воспитанников, обучающихся	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками, обучающимися	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками, обучающимися	30
	Отсутствие правонарушений, совершенных воспитанниками, обучающимися	Отсутствие воспитанников, обучающихся состоящих на учете в органах внутренних дел, комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав	Отсутствие воспитанников, обучающихся состоящих на учете в органах внутренних дел, комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав	20

	Привитие норм и правил совместного проживания воспитанников, обучающихся (поведения и общения)	Отсутствие случаев нарушения дисциплины	Отсутствие случаев нарушения дисциплины	30
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Достижения воспитанников, обучающихся	Участие в районных, краевых, всероссийских, международных соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах	% участвующих от общего количества воспитанников, обучающихся	30
			Ведение портфолио воспитанников, обучающихся	30
			Призовое место	20
	Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	Отсутствие травм, несчастных случаев, вредных привычек у воспитанников, обучающихся	Отсутствие травм, несчастных случаев, вредных привычек у воспитанников, обучающихся	20
	Эффективность работы по созданию коллектива	Социально-психологический климат в коллективе, способствующий мотивации к обучению, эффективному разрешению конфликтов, адекватной самооценке	Высокие показатели обучения воспитанников, обучающихся; отсутствие конфликтов	20
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	Выстраивание воспитательного процесса в соответствии с программой воспитания коллектива воспитанников, обучающихся	Наличие программы воспитания коллектива воспитанников, обучающихся	30
		Участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов	20

Педагог дополнительного образования, музыкальный руководитель, педагог-организатор, инструктор по труду, тренер-преподаватель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями, кафедрами)	Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями, кафедрами)	Обеспечение работы в соответствии с планом	20
	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	Полнота и соответствие регламентирующим документам	100%	20
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Достижения воспитанников, обучающихся	Участие в соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах различного уровня	% участвующих от общего количества воспитанников, обучающихся	20
			Призовое место	20
	Организация деятельности детских объединений, организаций	Постоянный состав, создание и реализация социальных проектов, программ	Каждый проект, программа	20
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Внедрение новых технологий форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов	20
Заведующий библиотекой, библиотекарь	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Создание системы работы по повышению мотивации воспитанников, обучающихся к чтению	Количество воспитанников, обучающихся и работников учреждения, пользующихся библиотечным фондом учреждения	80%	30
	Совершенствование информационно-библиотечной системы	Создание программы развития информационно-	Наличие программы развития	20

	учреждения	библиографического пространства учреждения		
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Сохранность библиотечного фонда учреждения	Количество списываемой литературы библиотечного фонда	Менее 20% фонда	30
	Осуществление текущего информирования коллектива педагогов, воспитанников, обучающихся	Проведение уроков информационной культуры	1 раз в четверть	20
		Проведение дней информирования	1 раз в четверть	20
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Высокий уровень профессионального мастерства	Систематическая работа по повышению педагогического мастерства (курсы повышения квалификации, семинары, самообразование), использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов	20
Юрисконсульт, программист, делопроизводитель, секретарь-машинистка, секретарь, секретарь учебной части	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Своевременная подготовка локальных нормативных актов учреждения, финансово-экономических документов	Полнота и соответствие законодательству	100%	30
	Оформление документов для участия в краевых и федеральных программах, проектах, конкурсах	Соответствие установленным требованиям	100%	30
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Осуществление юридических консультаций для воспитанников, обучаю-	Отсутствие конфликтов в учреждении	Отсутствие конфликтов в учреждении	30

	щихся и работников учреждения			
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Создание в учреждении единых требований к оформлению документов, системы документооборота	Наличие регламентов по созданию внутренних документов	Соблюдение регламентов по созданию внутренних документов	30
Шеф-повар, повар	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Отсутствие или оперативное устранение предписаний надзорных органов	Отсутствие предписаний надзорных органов	Отсутствие предписаний надзорных органов	40
			Устранение предписаний надзорных органов в установленный срок	20
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Снижение уровня заболеваемости обучающихся, воспитанников	Снижение количества заболевших обучающихся, воспитанников	Отсутствие вспышек заболеваний обучающихся, воспитанников	20
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Качество приготовления пищи, эстетическое оформление блюд	Отсутствие жалоб, отказов обучающихся, воспитанников от приема пищи	Отсутствие жалоб, отказов обучающихся, воспитанников от приема пищи	40
Младший воспитатель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с обучающимися, воспитанниками, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в отношении них,	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися, воспитанниками	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися, воспитанниками	30

	законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на обучающихся, воспитанников			
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	Постоянно	40
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм	Отсутствие замечаний Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека (далее - Роспотребнадзор)	Отсутствие замечаний Роспотребнадзора	40
Кладовщик, кастелянша, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, дворник, водитель, кухонный рабочий, мойщик посуды, подсобный рабочий, лаборант, гардеробщик, сторож, электрик	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, правил дорожного движения	Отсутствие замечаний надзорных органов, аварий и аварийных ситуаций	Отсутствие замечаний надзорных органов, аварий и аварийных ситуаций	30
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Участие в мероприятиях учреждения	Проведение праздников для обучающихся, воспитанников	Постоянно	30
	Осуществление дополнительных работ	Погрузочно-разгрузочные работы	Постоянно	30
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Благоустройство территории учреждения	Зеленая зона, ландшафтный дизайн	Наличие зеленой зоны, ландшафтного дизайна	30
Преподава-	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			

тель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Организация работы по соблюдению правил техники безопасности	Проведение инструктажей с обучающимися, воспитанниками и работниками учреждения	Контроль за ведением документации учреждения по проведению инструктажей	20
		Контроль за безопасностью в образовательном процессе оборудования, приборов, технических средств обучения	Наличие актов осмотра оборудования, приборов, технических средств обучения	20
	Взаимодействие с учреждениями и организациями	Разработка плана гражданской обороны учреждения	Наличие плана гражданской обороны учреждения	30
		Организация занятий по гражданской обороне	Проведение командно-штабных, тактико-специальных учений 2 раза в год	20
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Достижения обучающихся, воспитанников	Участие в краевых, всероссийских, международных соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах	% участвующих от общего количества обучающихся, воспитанников не менее 20%	20
			Ведение портфолио обучающихся, воспитанников	30
			Призовое место	20
Учитель-логопед, учитель-дефектолог	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Работа в составе ПМПк	Участие в работе ПМПк	Постоянное, без пропусков участие в работе ПМПк, подготовка отчетной документации	10
	Ведение и организация общественно полезного труда, производительного труда	Организация общественно полезного труда	6 часов в неделю	10
			9 часов в неделю	20
	Работа с семьями обучающихся, воспитанников	Проведение мероприятий для родителей, семей обучающихся, воспитанников учреждения	Проведение одного мероприятия для родителей, семей обучающихся, воспитанников учреждения	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Подготовка, участие, победы в мероприятиях	Подготовка, участие, победы в мероприятиях	Подготовка одного мероприятия учреждения, одного районного, краевого	2

	учреждения, районных, краевых мероприятиях	учреждения, районных, краевых мероприятиях	мероприятия	
			Подготовка обучающихся к участию в одном мероприятии учреждения, одном районном, краевом мероприятии	2
			Участие в одном мероприятии учреждения, одном районном, краевом мероприятии	5
			Призовое место в мероприятии учреждения районном, краевом мероприятии	10
	Эффективная реализация коррекционной составляющей образовательного процесса	Качество успеваемости обучающихся	50% - 65%	10
			65% - 80%	20
	Формирование социального опыта обучающихся, воспитанников	Процент обучающихся, воспитанников из числа выпускников учреждения, продолживших обучение или трудоустроившихся	50% - 65%	10
			65% - 80%	20
		Количество обучающихся, воспитанников, состоящих на внутреннем учете учреждения или на учете в комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав	0% - 10%	20
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	Разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и образовательных программ	Наличие образовательной программы учреждения	30
			Призовое место в конкурсе проектов и образовательных программ	15
			Издание печатной продукции (статей), отражающей результаты работы	20
Заведующий хозяйством	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Соблюдение са-	Обеспечение	100%	30

	нитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности	учебных кабинетов, бытовых, хозяйственных и других помещений оборудованием и инвентарем, отвечающим требованиям правил и норм безопасности жизнедеятельности, стандартам безопасности труда		
	Обеспечение сохранности имущества и его учет	Отсутствие замечаний по утрате и порче имущества	Отсутствие замечаний по утрате и порче имущества	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Оперативность работы	Своевременное обеспечение сезонной подготовки обслуживаемого здания, сооружения, оборудования и механизмов	Выполнение работ ранее установленного срока без снижения качества	10
	Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	Своевременно, качественно	20
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Ресурсосбережение при выполнении работ	Осуществление рационального расходования материалов	Экономия материальных средств	20
		Осуществление рационального расходования электроэнергии	Отсутствие превышения лимитов расходования электроэнергии	20
		Бесперебойная и безаварийная работа систем жизнеобеспечения	Отсутствие замечаний по бесперебойной и безаварийной работе систем жизнеобеспечения	20
		Качественное и своевременное проведение инвентаризации имущества учреждения	Отсутствие недостачи и неустановленного оборудования	20
		Укомплектованность ставок обслуживающего	100%	10

		персонала (лаборантов, секретарей, дворников, гардеробщиков, сторожей, уборщиков служебных помещений и рабочих по обслуживанию и текущему ремонту здания, сооружения и оборудования)		
Инженер, оператор электронно-вычислительных машин, техник, программист, электроник	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Ведение документации учреждения	Полнота и соответствие регламентирующим документам	100%	30
	Обработка и предоставление информации	Отсутствие замечаний	Отсутствие замечаний	10
	Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий (краевая информационная автоматизированная система управления образованием (далее - КИАСУО)	Ведение баз автоматизированного сбора информации	Отсутствие замечаний по ведению баз автоматизированного сбора информации (1 база)	50
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Техническое и программное обеспечение и использование в работе учреждения	Функционирование локальной сети, электронной почты учреждения, использование программного обеспечения	Стабильно	30
Методист	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Методическое сопровождение	Наличие оформленных иннова-	Одна оформленная инновационная программа, технология, один метод	30

	процесса разработки, апробации и внедрения инновационных программ, технологий, методов	ционных программ, технологий, методов у педагогических кадров	Более одной оформленной инновационной программы, технологии, одного метода	80
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Выполнение плана методической работы	Доля выполненных работ	80%	5
			100%	30
	Достижения педагогических работников, участие в профессиональных конкурсах, конкурсах методических материалов, образовательных программ и т.п.	Степень (качество) участия	Участник	10
			Призер	80
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Разработка проектов, методических материалов	Наличие собственных проектов, методических материалов	Один собственный проект, методический материал	50
			Более одного собственного проекта, методического материала	100
	Описание педагогического опыта	Количество изданных публикаций, представленных в профессиональных средствах массовой информации (далее - СМИ)	Одна изданная публикация, представленная в профессиональных СМИ	50
			2 изданных публикации, представленных в профессиональных СМИ	100
	Организация повышения профессионального мастерства педагогов	Проведение мастер-классов для педагогов по трансляции методов, форм, технологий	1 раз в квартал	15
			2 раза в квартал	30
Педагогические работники: учитель (обучение по образовательным программам начального общего образования)	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Успешность учебной работы	Качество обученности по итогам оценочного периода согласно локальным нормативным актам учреждения	Свыше 70%	8
			60% - 70%	5
	Результатив-	Динамика каче-	Повышение качества обученности (по итогам	5

	ность, стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу обучающихся	ства обученности обучающихся	не менее 2 оценочных периодов)	
			Стабильность (сохранение процента качества обученности по итогам не менее 2 оценочных периодов)	4
	Организация деятельности, направленная на коррекцию нарушений в развитии	Индивидуальное сопровождение обучающихся, испытывающих трудности в обучении	Повышение успеваемости обучающихся, испытывавших трудности в обучении	5
	Сопровождение обучающихся, проявивших выдающиеся способности, а также добившихся успехов в учебной деятельности, научной (научно-исследовательской) деятельности, творческой деятельности и физкультурно-спортивной деятельности в образовательном процессе (подготовка к участию в олимпиадах, конкурсах, конференциях, и т.д.)	Проведение занятий с участниками олимпиад, конкурсов, конференций, турниров и т.д.	Проведение мероприятий	2
		Наличие победителей, призеров, финалистов, дипломантов	На уровне учреждения	2
			На муниципальном уровне	3
			На региональном, межрегиональном уровне	4
			На федеральном уровне	5
			На международном уровне	6
	Руководство и организация проектных и творческих групп (организация воспитанников, обучающихся для успешного участия в различных творческих группах и проектах)	Реализация проекта или его представление:	Класс (группа)	2
			На уровне учреждения	4
			На муниципальном уровне	5
			На региональном, межрегиональном уровне	6
			На федеральном уровне	8
			На международном уровне	10
		Участие в конкурсе проектов	На уровне учреждения	2
			На муниципальном уровне	4
			На региональном, межрегиональном уровне	6
			На федеральном уровне	8
			На международном	10

			уровне	
		Наличие проектных групп или творческих групп (наличие подтверждающих документов) (количество участников проектных и творческих групп - не менее 80% (от общего количества обучающихся)	На уровне учреждения	2
			На муниципальном уровне	4
			На региональном, межрегиональном уровне	6
			На федеральном уровне	8
			На международном уровне	10
	Организация и руководство исследовательской деятельностью обучающихся (участие воспитанников, обучающихся в конференциях)	Представление результатов обучающихся на конференциях, семинарах, форумах и т.д. (обязательное наличие подтверждающих документов об участии)	На уровне учреждения: дистантное очное	 1 2
			На муниципальном уровне: дистантное очное	 2 4
			На региональном уровне: дистантное очное	 3 6
			На федеральном уровне: дистантное очное	 4 8
		Наличие победителей и призеров:	На уровне учреждения: дистантное очное	 1 2
			На муниципальном уровне: дистантное очное	 2 4
			На региональном уровне: дистантное очное	 3 6
			На федеральном уровне: дистантное очное	 4 8
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами)	Обеспечение результативности работы в соответствии с планом работы проектных команд, творческих групп	5
		Участие в работе ПМПк	Постоянное участие в работе ПМПк, подготовка отчетной документации	5
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Высокий уро-	Использование современного	Использование при про-	2

	вень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	оборудования в образовательном процессе	ведении занятий интерактивной доски, компьютерных программ, современного лабораторного и цифрового оборудования	
	Предъявление опыта организации образовательного процесса за пределами учреждения	Участие в конкурсах профессионального мастерства (в том числе дистанционных):	Призер:	
			муниципальные	2
			региональные, межрегиональные	4
			федеральные	6
			Победитель:	
			муниципальные	6
			региональные, межрегиональные	8
			федеральные	10
	Обобщение и/или тиражирование педагогического опыта	Наличие публикаций в изданиях	Внутри учреждения	2
			Муниципальные	6
			Региональные, межрегиональные	8
			Федеральные	10
		Проведение мастер-классов (в том числе открытых уроков)	Внутри учреждения	2
			Муниципальные	4
			Региональные, межрегиональные	6
			Федеральные	10
		Наставничество молодых педагогов	Методическое сопровождение молодого специалиста	2
		Выстраивание образовательного процесса в соответствии с требованиями ФГОС и с учетом метапредметного содержания	Разработка и апробация программ учебных предметов и внеурочной деятельности	5
		Участие в разработке и реализации проектов, программ, методических, диагностических материалов, связанных с образовательной деятельностью	Внедрение созданного проекта, программы, материалов в образовательную деятельность учреждения	5
	Организация дистанционного обучения обучающихся, воспитанников	Наличие, стабильность состава обучающихся, воспитанников	Подтверждение регистрации обучающихся, воспитанников на сайте учреждения, реализующего программы дистанционного обучения (за одного обучающегося,	1

			воспитанника)	
	Кураторство сайта, систем электронных журналов, дневников, баз данных	Наличие постоянно функционирующих электронных систем: сайта, электронных дневников, журналов, баз данных	Своевременность обновления, отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов, заинтересованных лиц (родителей (законных представителей), общественности и др.)	10
	Работа по реализации законодательства об образовании	Осуществление обходов территорий, закрепленных за общеобразовательными учреждениями, с целью выявления несовершеннолетних детей, подлежащих обучению и определения условий, в которых они проживают	Своевременность представления отчетных документов (акты обследования и др.)	5
Руководитель структурного подразделения (начальник отдела, начальник лагеря), заведующий филиалом	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Стабильность коллектива сотрудников	Соотношение уволившихся к численности сотрудников структурного подразделения	от 0 до 2	30
			до 5	10
		Доля молодых специалистов от общего числа сотрудников отдела	от 20 до 40	10
			свыше 40	30
	Продвижение достижений и возможностей структурного подразделения	Количество публикаций, презентаций, рекламной продукции и т. д. в квартал	до 3 шт.	20
			более 4 шт.	30
		Увеличение спроса на услуги структурного подразделения и учреждения	более, чем на 5	30
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Выполнение плана работы структурного подразделения на уровне установленных показателей	Процент выполнения запланированных работ	90-100	80

	Результативность собственного участия в профессиональных конкурсах и мероприятиях	Степень участия	призер	40
			участник	20
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Привлечение дополнительных ресурсов для повышения качества осуществляемой деятельности	Наличие дополнительного ресурса	за каждый привлеченный ресурс	15 но не более 60
Учитель физической культуры, руководитель школьного спортивного клуба (ШСК) или руководитель кружка, группы, секции	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Ведение профессиональной документации	Учитель физической культуры (руководитель ШСК) Полнота и соответствие в части нормативных актов, регламентирующих работу ШСК, (устав или положение, приказ по ШСК, планы мероприятий на учебный год, расписание работы спортивных секций ШСК, статистические и иные отчеты в вышестоящие организации	отсутствие замечаний к документам в отчетный период	до 10
		Учитель физической культуры (руководитель кружка, группы, секции). Полнота и соответствие в части нормативных документов, регламентирующих работу педагога (рабочая	отсутствие замечаний к документам в отчетный период	до 10

		программа, журнал (письменный или электронный), отчетная документация .		
	Ведение или предоставление ответственному за сайт образовательной организации документации для размещения во вкладке школьного спортивного клуба на официальном сайте образовательной организации в сети Интернет	Соответствие перечню необходимых документов о деятельности школьного спортивного клуба, размещаемых на странице (вкладке) официальном сайте образовательной организации в сети Интернет	отсутствие замечаний и актуальность информации	до 10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Интеграция в образовательный процесс учащихся с ограниченными возможностями здоровья, детей-сирот, детей, состоящих на учете в органах внутренних дел	Наличие в группе обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, детей-сирот, детей, состоящих на учете в органах внутренних дел	за каждого обучающегося	0,5, но не более 20
	Организация спортивно-массовых мероприятий, конкурсов, проектов и социально значимых мероприятий школьного этапа	Проведение спортивно-массовых мероприятий, конкурсов, проектов и социально значимых мероприятий школьного этапа	за каждое мероприятие	0,5, но не более 20
	Организация деятельности с родителями обучающихся	Проведение мероприятий с родителями (родительские собрания, совместные детско-взрослые мероприятия)	не менее 1 мероприятия в квартал	5 за каждое, не более 15
	Выплаты за качество выполняемых работ			

	Результаты обу-чающихся	Достижения обучающихся на конкурсах (Всероссийский смотр-конкурс на лучшую постановку физкультурной работы и развития массового спорта среди школьных спортивных клубов)	участие призер победитель	
		муниципальный этап		5 7 9
		региональный этап		10 13 16
		всероссийский этап		20 25 30
		Достижения обучающихся в спортивных мероприятиях (Всероссийские спортивные соревнования школьников «Президентские состязания», Всероссийские спортивные игры школьников «Президентские спортивные игры», «Всероссийские спортивные игры школьных спортивных клубов»)	участие призер победитель	
		муниципальный этап		5 7 9
		региональный этап		10 13 16
		всероссийский этап		20 25

				30
		Достижения обучающихся в социально значимых акциях, конкурсах, проектах:	участие призер победитель	
		муниципальный этап		5 7 9
		региональный этап		10 13 16
		всероссийский этап		20 25 30
	Организация работы по подготовке и выполнению норм Всероссийского физкультурно – спортивного комплекса «Готов к труду и обороне (ГТО)»	Достижения обучающихся в выполнении норм Всероссийского физкультурно – спортивного комплекса «Готов к труду и обороне (ГТО)»	% от общего количества обучающихся в образовательной организации, выполнивших нормы ГТО на знаки (золото, серебро, бронза) за один год.	
			20 – 34 %	20
			35-50 %	35
			Свыше 50 %	45
	Сопровождение учащихся (групп школьного спортивного клуба или учащихся образовательной организации)	Руководство командой выступающей очно на спортивно – массовых мероприятиях, социально значимых акциях, конкурсах, проектах		30
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации спортивно – массовой, физкультурно – оздоровительной и просветительской работы.	Тиражирование собственного педагогического опыта в конкурсах различных уровней среди педагогов школьных спортивных клубов		

		Дистанционное участие		
		Муниципальный уровень	участие призер победитель	5 7 9
		региональный уровень	участие призер победитель	10 13 16
		Всероссийский уровень	участие призер победитель	20 25 30
		Очное участие		
		Муниципальный уровень	участие призер победитель	10 15 20
		региональный уровень	участие призер победитель	20 25 30
		всероссийский уровень	участие призер победитель	40 50 60

* исходя из 100 бальной системы

2. Дошкольные образовательные организации

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов*
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Педагог-психолог	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	Полнота и соответствие регламентирующим документам	100%	30
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению воспитанников	Участие в разработке и реализации развивающих и коррекционных проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с педагогической деятельностью	30

			Призовое место в конкурсе проектов и программ, получение гранта	20
			Презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов	20
		Адаптация вновь поступивших воспитанников, создание благоприятного психологического климата	Оказание психологической помощи воспитанникам, родителям (законным представителям), педагогическому коллективу в решении конкретных проблем	30
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения воспитанников	Организация работы психолого-педагогического сопровождения, психолого-педагогическая коррекция воспитанников, работа с родителями, педагогическим коллективом	Наличие психолого-педагогических заключений по проблемам личностного и социального развития воспитанников	30
Воспитатель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	Полнота и соответствие регламентирующим документам	100%	30

	Обеспечение занятости воспитанников	Проведение с воспитанниками занятий, приобщение к труду, привитие им санитарно-гигиенических навыков	Постоянно	20
	Организация работы по укреплению здоровья воспитанников	Ежедневное проведение закаливающих процедур, соблюдение температурного, светового режима	Отсутствие замечаний медицинского персонала, администрации учреждения, надзорных органов	20
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Участие в инновационной деятельности	Разработка и внедрение авторских программ воспитания	Наличие авторской программы воспитания	30
	Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	Отсутствие травм, несчастных случаев	Отсутствие травм, несчастных случаев	20
	Эффективность работы с родителями (законными представителями)	Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) по поводу конфликтных ситуаций	Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) по поводу конфликтных ситуаций	20
			Высокий уровень решения конфликтных ситуаций	20
		Посещаемость воспитанников	Не менее 80%	20
	Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	Постоянно	10
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	Выстраивание воспитательного процесса в соответствии с программой воспитания коллектива воспитанников, качественное проведение уроков	Отсутствие замечаний старшего воспитателя, методиста, администрации учреждения	30

		Участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении открытых занятий, творческих отчетов	20
Педагогические работники: педагог дополнительного образования, музыкальный руководитель, педагог-организатор, учитель-логопед, учитель-дефектолог, методист, инструктор по физической культуре, тренер-преподаватель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	Полнота и соответствие регламентирующим документам	100%	30
	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья воспитанников	Праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья и т.п.	Наличие мероприятий	30
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Достижения воспитанников	Участие в муниципальных и региональных смотрах-конкурсах, соревнованиях	% участвующих от общего количества воспитанников	20
			Призовое место	50
	Организация и проведение отчетных мероприятий, показывающих родителям (законным представителям) результаты образовательного процесса, достижения воспитанников	Открытые утренники, праздники, посвященные Дню матери, временам года и т.п.	Наличие мероприятий	30

	Эффективная реализация коррекционной составляющей образовательного процесса	Достижение воспитанников более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом	Положительная динамика	30
	Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	Отсутствие травм, несчастных случаев	Отсутствие травм, несчастных случаев	30
	Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	Постоянно	10
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Участие в конкурсах профессионального мастерства, конференциях, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении открытых занятий, творческих отчетов	20
		Выстраивание воспитательного процесса в соответствии с учетом возраста, подготовленности, состояния здоровья, индивидуальных и психофизических особенностей воспитанников, качественное проведение уроков	Отсутствие замечаний медицинского персонала, администрации учреждения, надзорных органов	30
	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	Разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и образовательных программ	Наличие образовательной программы	30
			Призовое место в конкурсе проектов и программ	15
			Издание печатной продукции (статей), отражающей результаты	20

			работы	
Младший воспитатель, помощник воспитателя	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Проведение работы по укреплению здоровья обучающихся	Ежедневное проведение совместно с воспитателем и под его руководством закаливающих процедур	Отсутствие замечаний медицинского персонала, администрации учреждения, надзорных органов	20
	Организация работы по самообслуживанию, соблюдению обучающимися распорядка дня	Соблюдение распорядка дня, режима подачи питьевой воды, оказание необходимой помощи обучающимся по самообслуживанию	Отсутствие замечаний медицинского персонала, администрации учреждения, надзорных органов	20
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	Постоянно	30
	Участие в мероприятиях учреждения	Проведение дня именинника, праздников для обучающихся	Постоянно	30
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм	Отсутствие замечаний надзорных органов	Отсутствие замечаний надзорных органов	30
Шеф-повар, повар	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Отсутствие или оперативное устранение предписаний надзорных органов	Отсутствие предписаний надзорных органов	Отсутствие предписаний надзорных органов	30
			Устранение предписаний надзорных органов в установленный срок	20
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Снижение уровня заболева-	Уровень заболеваемости воспитанников	Отсутствие вспышек	30

	емости воспитанников		заболеваний воспитанников	
	Соблюдение норм в приготовлении пищи согласно цикличному меню	Отсутствие замечаний надзорных органов	Отсутствие замечаний надзорных органов	40
	Соблюдение технологического процесса приготовления пищи	Отсутствие замечаний надзорных органов	Отсутствие замечаний надзорных органов	30
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Содержание помещений в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями	Состояние помещений и территории учреждения	Отсутствие замечаний администрации учреждения	10
	Качество приготовления пищи, эстетическое оформление блюд	Отсутствие замечаний медицинских работников при проведении органолептической оценки	Отсутствие замечаний медицинских работников при проведении органолептической оценки	40
Заведующий хозяйством, кладовщик, кастелянша, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, дворник, рабочий по стирке и ремонту одежды, машинист по стирке белья, сторож, уборщик служебных помещений, подсобный рабочий, мойщик посуды, гардеробщик	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Выполнение дополнительных видов работ	Погрузочно-разгрузочные работы; проведение ремонтных работ и работ, связанных с ликвидацией аварий и аварийных ситуаций; выполнение работ по благоустройству и озеленению территории учреждения; проведение генеральных уборок	5 часов в месяц	10
			10 часов в месяц	20
			15 часов в месяц	30
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Отсутствие или оперативное устранение предписаний надзорных органов	Отсутствие предписаний надзорных органов	Отсутствие предписаний надзорных органов	50
			Устранение предписаний в установленный срок	30
	Проведение праздников для воспитанников	Участие в мероприятиях учреждения		20
	Выплаты за качество выполняемых работ			

	Содержание помещений, участков в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями, качественная уборка помещений	Состояние помещений и территории учреждения	Отсутствие предписаний надзорных органов	50
			Отсутствие замечаний администрации учреждения, надзорных органов	20
Секретарь, делопроизводитель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Образцовое состояние документооборота	Отсутствие замечаний по документообеспечению	Отсутствие замечаний по документообеспечению	20
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Оперативность выполняемой работы	Оформление документов в срок	Оформление документов в срок	20
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Взаимодействие по документообеспечению с другими ведомствами	Отсутствие замечаний от других ведомств	Отсутствие замечаний от других ведомств	20
Старший воспитатель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	Полнота и соответствие регламентирующим документам	100%	30
	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	Разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ	Издание печатной продукции (статей), отражающей результаты работы	20
	Создание условий для осуществления образовательного процесса	Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	Отсутствие предписаний надзорных органов или устра-	20

			нение предписаний в установленный срок	
	Сохранение здоровья воспитанников в учреждении	Создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья воспитанников	Отсутствие динамики увеличения числа хронических и сезонных заболеваний воспитанников	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Участие в инновационной деятельности	Разработка и внедрение авторских программ воспитания	Наличие авторской программы воспитания	30
	Организация и проведение отчетных мероприятий, показывающих родителям (законным представителям) результаты образовательного процесса, достижения воспитанников	Открытые утренники, праздники, посвященные Дню матери, временам года и т.п.	Наличие мероприятий	30
	Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	Постоянно	10
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	Участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов в работе	20

* исходя из 100 бальной системы

Приложение № 4
к Положению об оплате труда работников
МБОУ Березовской СОШ № 10

Виды и размеры
выплат по итогам работы работникам организации

Критерии оценки результативности и качества труда работников организаций	Условия		Предельное количество баллов
	Наименование	Индикатор	
1	2	3	4
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств 95% и выше выделенного объема средств	25 50
Объем ввода законченных после ремонта объектов	текущий ремонт капитальный ремонт	выполнен в срок, в полном объеме	25 50
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	применение нестандартных методов работы		50
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности организации	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 соответствую-щем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	наличие важных работ, мероприятий	участие	50
Выполнение функций руководителя ППЭ, организатора в аудиториях ППЭ, организатора вне аудитории ППЭ, ассистента (для детей с ограниченными возможностями здоровья), технического специалиста ППЭ на ЕГЭ	Задание выполнено	В объеме ___ часов, без замечаний*	___ за час*

*Предоставление количества баллов определяется как произведение числа отработанных часов на число баллов за 1 час работы на ЕГЭ. Количество баллов за 1 час определяется организацией самостоятельно, исходя из шкалы оценки, принятой в организации.

Приложение № 5
к Положению об оплате труда работников
МБОУ Березовской СОШ № 10

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

Общеобразовательные организации (кроме образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам (дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования)

Должность	Критерии оценки эффективности и качества деятельности организации	Условия		Предельный размер выплат к окладу, (должностному окладу), ставке заработной платы <*>
		наименование	индикатор	
Руководитель организации	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Обеспечение стабильного функционирования организации	обеспечение безопасных и комфортных условий для организации образовательного процесса и нахождения обучающихся в организации	отсутствие предписаний надзорных органов (своевременное устранение)	25%
			отсутствие травм, несчастных случаев по вине организации	15%
		выполнение муниципального задания	100%	30%
		обеспечение сохранности имущества в соответствии с нормативными сроками эксплуатации	100%	5%
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Обеспечение развития организации	организация участия педагогов, обучающихся в конкурсах, мероприятиях (наличие призового места)	Региональный уровень	15%

		ведение экспериментальной работы	наличие статуса базовой площадки	35%
		отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	0	10%
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Результативность деятельности организации	показатели качества по результатам контрольных срезов, итоговых контрольных работ	не ниже 50%	15%
			не ниже 60%	30%
			не ниже 70%	45%
		включенность в рейтинг по итогам оценки деятельности организации	наличие свидетельств признания высокого качества деятельности организации со стороны других организаций, учреждений, ведомств, органов власти	20%
	Эффективность управления коллективом	отсутствие замечаний надзорных органов в части нарушений трудового законодательства	0	15%
		отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций, связанных с организацией учебного процесса	0	10%
	Соответствие локальных актов организации, исходящей документации действующему законодательству	отсутствие замечаний к локальным и нормативным актам	0	5%
Заместитель руководите-ля	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Обеспечение стабильного функционирования организации	создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников	отсутствие предписаний надзорных органов	25%

		образовательного процесса, обеспечение стабильной охраны труда и техники безопасности	отсутствие травм, несчастных случаев	15%
		подготовка локальных, нормативных актов организации, исходящей документации, отчетной документации	соответствие локальных нормативных актов организации нормам действующего законодательства, своевременно и качественное предоставление отчетной документации	25%
		отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	0	10%
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Обеспечение развития организации	организация участия педагогов, обучающихся в профессиональных конкурсах, мероприятиях (наличие призового места)	региональном	15%
		ведение экспериментальной работы	наличие статуса базовой площадки	35%
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Результативность деятельности организации	освоение образовательной программы по результатам четвертных и годовых оценок обучающихся	качество обученности не ниже 70%	45%
		реализация проектной и исследовательской деятельности	охват детей, вовлеченных в проектную и исследовательскую деятельность не менее 25%	20%

		Участие школы в рейтинге школ, в рейтинговой оценке учреждения другими организациями, сообществами	Высокий показатель школы в рейтинге учреждений	20%
		доля педагогических работников первой и высшей квалификационной категории	не менее 50%	20%
		координация работы по прохождению педагогическими работниками стажировок, курсов повышения квалификации	100% выполнения плана	20%

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

Образовательные организации, осуществляющие образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам (дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования), организации для детей, нуждающиеся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи

Должность	Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения	Условия		Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы <*>
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Руководитель организации	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Обеспечение стабильного функционирования организации	выполнение показателей муниципального задания	100%	30%
		отсутствие предписаний (замечаний) контролирующих органов, учредителя по проведенным проверкам	0	20%
		отсутствие травм, несчастных случаев	0	20%

	Эффективность реализуемой кадровой политики	укомплектованность кадрами	100% работников работает в организации по основному месту работы (для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам (дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования – (далее - школа)	5%
			отсутствие вакансий (для школы дистанционного обучения (далее - ШДО)	10%
			70% работников работает в организации по основному месту работы (для образовательных организаций для детей, нуждающиеся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи (далее - Центр)	5%
		наличие квалифицированных педагогических кадров	100% педагогов, работающих в организации, имеют дефектологическое образование или переподготовку в области специальной педагогики (для школ)	10%
			100% педагогов, работающих с ис-	5%

			пользованием дистанционных технологий, имеют повышение квалификации данной в области (для ШДО)	
			20% работников, работающих в организации имеют высшую квалификационную категорию (для Центра)	10%
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Успешная интеграция в общество обучающихся, воспитанников	отсутствие правонарушений, преступлений, самовольных уходов, несчастных случаев с обучающимися, воспитанниками	100%	20%
		продолжение обучения выпускников организации в учреждениях профессионального образования	90% выпускников продолжают обучение в профессиональных образовательных учреждениях (для школ)	5%
			70% выпускников, из числа детей-инвалидов, с ОВЗ продолжают обучение в профессиональных образовательных учреждениях (для ШДО)	5%
	Обеспечение развития организации	ведение экспериментальной работы	исполнение мероприятий в соответствии с планом работы стажировочной (базовой) площадки	15%
			отсутствие замечаний, проверяющих организаций к работе стажировочной (базовой) площадки	15%
	Выплаты за качество выполняемых работ			

	Результативность деятельности организации		показатели качества по результатам итоговых контрольных работ, итоговой аттестации учащихся от 40% и выше (для Школ и ШДО)	10%
		реализация образовательной программы организации	90% воспитанников имеют положительную динамику по итогам мониторинга уровня развития воспитанников (для организации осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам дошкольного образования)	10%
		реализация программы сопровождения (коррекционной, адаптированной программы)	98% обучающихся, воспитанников имеют положительную динамику результатов (для Центров)	10%
		отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций в организации	0	10%
	Умение выстраивать эффективное взаимодействие для достижения целей организации	привлечение экономических и социальных партнеров для реализации основных направлений деятельности организации	заключен договор о сетевом взаимодействии, привлечены средства из дополнительных источников финансирования (грант)	10%
	Умение качественно предоставлять информацию о	эффективное и системное использование в работе ин-	100% информации представляется в срок и в	20%

	деятельности организации	формационно - коммуникационных технологий	соответствии с требованиями	
	Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий	ведение систем автоматического сбора информации	отсутствие замечаний по ведению систем автоматического сбора информации	20%
	Обеспечение информационной открытости организации	проведение информационно-разъяснительной работы среди граждан, а также популяризация деятельности организации	системное сопровождение официального Интернет-сайта организации	10%
			положительные сюжеты в СМИ (для организации осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам дошкольного образования, Центров)	5%
Заместитель руководителя	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Обеспечение стабильного функционирования организации	выполнение показателей муниципального задания	100%	20%
		отсутствие предписаний (замечаний) контролирующих органов, учредителя, руководителя по проведенным проверкам	0	30%
		отсутствие травм, несчастных случаев	0	20%
	Оказание методической помощи образо-	разработка методических рекомендаций, проведение методических объединений (семинаров)	методические рекомендации по итогам проведенных мероприятий размещены	10%

	вательным организации-ям района	для специалистов общеобразовательных организаций (для Центров)	на сайте организации	
		деятельность в рамках стажировочной (базовой) площадки	отсутствие замечаний проверяющих организаций, учредителя к работе стажировочной (базовой) площадки	5%
			исполнение плана мероприятий стажировочной (базовой) площадки в соответствии с установленными сроками	5%
	Эффективность реализуемой кадровой политики	исполнение плана повышения профессиональной подготовки работников	100% работников повысили квалификацию в соответствии с планом (по итогам предыдущего квартала)	20%
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Успешная интеграция в общество обучающихся, воспитанников	отсутствие правонарушений, преступлений, самовольных уходов, несчастных случаев с обучающимися, воспитанниками	100%	20%
		продолжение обучения выпускников организации в профессиональных образовательных учреждениях (для школ и ШДО)	90% выпускников продолжают обучение в профессиональных образовательных учреждениях	10%
			70% выпускников, из числа детей-инвалидов продолжают обучение в профессиональных образовательных учреждениях (для ШДО)	30%
	Выплаты за качество выполняемых работ			

			показатели качества по результатам четвертных контрольных работ, итоговой аттестации учащихся от 40% и выше (для школ и ШДО)	20%
	Результативность деятельности организации	реализация образовательной программы организации	90% воспитанников имеют положительную динамику по итогам мониторинга уровня развития воспитанников (для организаций осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам дошкольного образования)	30%
		разработка адаптированных образовательных программ для всех детей с ограниченными возможностями здоровья	100%	20%
		отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций в организации	0	20%
		реализация проектной и исследовательской деятельности обучающихся, воспитанников (для Школ и ШДО)	охват детей, вовлеченных в проектную и исследовательскую деятельность не менее 30%	20%
		реализация программы сопровождения (коррекционной, адаптированной программы) (для - Центров)	98% детей имеют положительную динамику результатов	40%

	Обеспечение информационной открытости организации	проведение информационно-разъяснительной работы среди граждан, а также популяризация деятельности организации	наличие в организации стендов с информацией о перечне предоставляемых услуг, о правах и обязанностях обучающихся, о составе попечительского совета, о действующем законодательстве и с другой информацией	10%
			системное сопровождение официального Интернет-сайта учреждения	10%

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

Приложение № 6
к Положению об оплате труда работников
МБОУ Березовской СОШ № 10

Размер персональных выплат руководителю,
заместителям руководителя

№ п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу) <*>
1.	сложность, напряженность и особый режим работы:	
	наличие филиалов: до 3-х (включительно) свыше 3-х	 30% 60%
	за обеспечение централизации учетных работ, внедрение передовых форм и методов учета, усиление контрольных функций в образовательных учреждениях	60%
2	опыт работы в занимаемой должности <**>:	
	от 1 года до 5 лет <***> при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***> при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***> при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***> при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <***>	5% 15% 20% 15% 20%
	от 5 года до 10 лет <***> при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***> при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***> при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***> при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <***>	15% 25% 30% 25% 30%
	свыше 10 лет <***> при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***> при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***> при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***> при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <***>	25% 35% 40% 35% 40%

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

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

Приложение № 7
к Положению об оплате труда работников
МБОУ Березовской СОШ № 10

Размер выплат по итогам работы руководителю организаций, их заместителям

Критерии оценки результативности и качества труда работников организаций	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке, % <*>
	наименование	индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	Процент освоения выделенных бюджетных средств	от 98% до 99% от 99,1% до 100%	70% 100%
Проведение ремонтных работ	Текущий ремонт Капитальный ремонт	выполнен в срок, качественно, в полном объеме	25% 50%
Подготовка образовательной организации к новому учебному году	Организация принята надзорными органами	без замечаний	100%
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	реализация проектов	100%
Организация и проведение важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	международные федеральные межрегиональные региональные внутри учреждения	100% 90% 80% 70% 60%

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

Приложение № 8
к Положению об оплате труда работников
МБОУ Березовской СОШ № 10

Показатели для отнесения организации к группам по оплате труда руководителя

№ п/п	Наименование показателя	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Количество обучающихся в организации	за каждого обучающегося	0,3
2.	Количество обучающихся в организациях дополнительного образования: в многопрофильных	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
	в однопрофильных: клубах (центрах, станциях) юных туристов, юных натуралистов, учреждениях дополнительного образования детей спортивной направленности, оздоровительных лагерях всех видов	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
3.	Количество лицензированных образовательных программ	за каждую программу	0,5
4.	Количество работников в организации	дополнительно за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию, высшую квалификационную категорию ученую степень	 0,5 1 1,5
5.	Наличие филиалов организации с количеством обучающихся (воспитанников), слушателей	за каждое указанное структурное подразделение	
		до 100 человек	20
		от 100 до 200 человек	30
		свыше 200 человек	50
6.	Наличие в образовательных организациях спортивной направленности:	за каждую группу дополнительно	5
	спортивно-оздоровительных групп и групп начальной подготовки	за каждого обучающегося дополнительно	0,5
	учебно-тренировочных групп, групп спортивного совершенствования	за каждого обучающегося дополнительно	2,5

	групп высшего спортивного мастерства	за каждого обучающегося дополнительно	4,5
7.	Наличие оснащенных производственным и учебно-лабораторным оборудованием и используемых в образовательном процессе учебных кабинетов	за каждый класс	15
8.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	15
9.	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой, изолятора, кабинета психолога, логопеда	за каждый вид	15
10.	Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе учреждения	за каждую единицу	3, но не более 30
11.	Наличие учебно-опытных участков, парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц, специализированных учебных мастерских, цехов	за каждый вид	50
12.	Наличие собственных котельной, очистных и других сооружений	за каждый вид	10
13.	Наличие обучающихся (воспитанников) в организации, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими организациями или на их базе	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
14.	Наличие в образовательных организациях (классах, группах) обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья (кроме образовательных учреждений для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (классов, групп)	за каждого обучающегося (воспитанника)	1
15.	Наличие в учебных заведениях библиотеки с читальным залом	на 15 мест (не менее)	15
16.	Количество разработанных методических пособий за календарный год	за каждое методическое пособие	10
17.	Организация производственного обучения (практики) обучающихся в организациях отрасли	за каждые 5 договоров	5

Группы по оплате труда руководителей организаций

№ п/п	Тип (вид) организации	Группы по оплате труда руководителей организаций (по сумме баллов)			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1	Дошкольные организации	свыше 350	от 251 до 350	от 151 до 250	до 150
2	Общеобразовательные организации (начального общего, основного общего, среднего общего образования)	свыше 500	от 351 до 500	от 201 до 350	до 200
3	Организации дополнительного образования	свыше 500	от 351 до 500	от 201 до 350	до 200
4	Прочие учреждения образования	свыше 500	от 351 до 500	от 201 до 350	до 200

Приложение № 9 к Положению об оплате труда
работников МБОУ Березовской СОШ № 10

Размер персональных выплат работникам

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы <*>
1.	за опыт работы в занимаемой должности: <**>	
1.1.	от 1 года до 5 лет:	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	15%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный»<***>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный». <***>	20%
1.2.	от 5 лет до 10 лет:	15%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	25%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <***>	30%
1.3.	свыше 10 лет	25%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	35%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	40%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный». <***>	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <***>	40%
2	за сложность, напряженность и особый режим работы:	
2.1.	проверка письменных работ (пропорционально нагрузке):	
	учителям истории, биологии и географии	5%
	учителям физики, химии, иностранного языка	10%
	учителям математики	20%
	учителям русского языка, литературы	25%
	учителям начальных классов	20%
2.2.	за классное руководство, кураторство<****>	2 700,0 рублей

2.3.	за заведование элементами инфраструктуры:<*****>:	
	кабинетами, лабораториями,	10%
	учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами	20%
2.4.	шеф-поварам за контроль качества поставляемых продуктов при организации питания	20%
2.5.	Выплата работникам, по должностям не отнесенным к педагогическим, исходя из объема, сложности и напряженности выполняемой работы	150%
3	специалистам, впервые окончившим одну из организаций высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с муниципальными бюджетными и казенными образовательными организациями либо продолжающим работу в образовательной организации. Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения	20%
4	краевые выплаты воспитателям муниципальных бюджетных и казенных образовательных организаций, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей <******>	718,4 рубля
5	ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам краевых государственных образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы <*******>	
5.1	в одном классе	10000 рублей
5.2	в двух и более классах	20000 рублей
6	Водителям автобусов, осуществляющим перевозку обучающихся	3 848,0 рублей
7	ежемесячное денежное вознаграждение советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями образовательных организаций (но не более одной выплаты ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику образовательной организации при осуществлении трудовых функций советника директора в двух и более образовательных организациях)	5000,00 рублей

<*> Без учета повышающих коэффициентов.
<**> Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются. Для педагогических работников учитывается работа по профилю организации или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).
<***> Производится при условии соответствия почетного звания, ученой степени профилю организации или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).
<****> Вознаграждение выплачивается педагогическим работникам общеобразовательных организаций, профессиональных образовательных организаций (далее – образовательные организации).

Размер выплаты педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя, куратора определяется исходя из расчета 2 700,0 рублей в месяц за выполнение функций классного руководителя, куратора в классе (группе) с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для образовательных организации в соответствии с законодательством Российской Федерации.
Для классов (групп), наполняемость которых меньше установленной, размер вознаграждения уменьшается пропорционально численности обучающихся.
<*****> От минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, без учета нагрузки.
<******> Краевые выплаты воспитателям образовательных организаций, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей, устанавливаются на основании приказа руководителя организации в виде выплаты стимулирующего характера, входящей в состав заработной платы работника, но не более 718,4 рубля на одного работника (воспитателя).

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

На выплаты начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

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

Финансовое обеспечение выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство осуществляется за счет средств иных межбюджетных трансфертов, предоставляемых районному бюджету в целях софинансирования в полном объеме расходного обязательства Красноярского края, возникающего при осуществлении выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы, из краевого бюджета.

«<********> Выплата ежемесячного денежного вознаграждения советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями образовательных организаций осуществляется с применением районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями (далее -районный коэффициент и процентная надбавка):
а) за счет межбюджетных трансфертов, передаваемых краевому бюджету из федерального бюджета на обеспечение выплат ежемесячного денежного вознаграждения советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями;
6) за счет средств краевого бюджета - на выплату районных коэффициентов к заработной · плате, действующих на территории Красноярского края, в части, превышающей размер районных коэффициентов, установленных решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти.

При осуществлении трудовых функций советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями образовательных организаций в двух и более образовательных организация); выплата осуществляется по основному месту работы.».

Приложение № 10
к Положению об оплате труда работников
МБОУ Березовской СОШ № 10

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, 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)

№ п/п	Наименование типов учреждений района	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, 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)	
		руководитель	заместитель руководителя
1	2	3	4
1.	Дошкольные образовательные учреждения	2,6	3,6
2.	Общеобразовательные учреждения	3,1	3,1