

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального казённого общеобразовательного учреждения «Орловская средняя общеобразовательная школа» (далее – Положение) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»;

- Законом Красноярского края от 29.10.2009г. № 9-3864 «О новых системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений»;

- Постановлением администрации Бирилюсского района от 30.06.2011 № 312 «Об утверждении примерного Положения о новой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений Бирилюсского района»;

- Постановлением администрации Бирилюсского района от 30.06.2011 № 313 «Об утверждении примерного Положения о новой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений Бирилюсского района».

- Постановление администрации Бирилюсского района от 18.11.2014 № 506 «Об утверждении видов, условий, размера и порядка установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений»;

- Постановление администрации Бирилюсского района от 10.01.2024 г № 5 «О внесении изменений в постановление администрации Бирилюсского района от 18.11.2014 № 506 «Об утверждении видов, условий, размера и порядка установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений»;

- Постановление администрации Бирилюсского района от 26.12.2024 года № 603 «О внесении изменений в постановление администрации Бирилюсского района от 03.09.2024 года № 418 «Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений, подведомственных Управлению образования администрации Бирилюсского района»;

II. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются руководителем Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных приложением № 1 к настоящему Положению.

2.2. Размеры части окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (рассчитанного за час работы) работникам Учреждения могут устанавливаться выше минимальных размеров части окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

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

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

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы, установленного Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений", исчисленного пропорционально

отработанному времени, установить региональную выплату, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О новых системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений", исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени» Для целей настоящего пункта при расчете региональной доплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника с учетом доплаты до размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (в случае ее осуществления).

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

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

III. Выплаты компенсационного характера

3.1. Работникам Учреждения могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными труда;
за работу в местностях с особыми климатическими условиями:

- районный коэффициент – 30 %;
- процентная надбавка к заработной плате за стаж работы – 30 %;

за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов;
- работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (статья 153 Трудового кодекса РФ);
- при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором производится доплата, размере которой определяется по соглашению сторон с учетом содержания и (или) дополнительной работы (статья 151 Трудового кодекса РФ);
- другие виды компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) могут устанавливаться в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению).

3.2. Конкретные размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются в трудовых договорах работников.

IV. Выплаты стимулирующего характера

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

4.2. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю определяется в соответствии с муниципальными правовыми актами, и выделяется в бюджетной смете Учреждения (плане финансово – хозяйственной деятельности).

Общий объем выплат стимулирующего характера работников (за исключением персональных выплат, выплат по итогам работы и стимулирующих выплат руководителю) составляет не менее 25% от фонда оплаты труда учреждения.

Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера заместителям руководителя предусматривается в размере не более 15% от общего объема выплат, стимулирующих характера работников, и выделяется в бюджетной смете учреждения (плане финансово – хозяйственной деятельности).

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

4.3. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат, специальной краевой выплаты и выплат по итогам работы, руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются на срок не более трех месяцев в процентах от должностного оклада.

Персональные выплаты руководителям учреждений устанавливаются по решению Управления образования на срок не более 1 года.

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

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

4.5. Средства, поступившие от приносящей доход деятельности и направленные на оплату труда работников в соответствии с пунктом 1.2 настоящего Положения, за исключением средств, направленных на оплату труда работников Учреждения, оплата труда которых полностью осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляются Организацией на выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения.

4.6. Виды выплат должны отвечать уставным задачам Учреждения.

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

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

Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению

4.8. При выплатах по итогам работы учитывается:

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

Размер выплат по итогам работы работникам Учреждения устанавливается в соответствии с приложением № 5 к настоящему Положению.

Максимальным размером выплаты по итогам работы не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

4.9. Руководитель Учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления Учреждения.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом мнения комиссии по

распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения, и утверждаются приказом руководителя Учреждения.

Положение о комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения и ее состав утверждаются приказом руководителя Учреждения. При этом в составе комиссии должен быть включен представитель представительного органа работников учреждения.

4.10. Конкретный размер выплат стимулирующего характера за результативность, качество труда и выплат по итогам работы работникам устанавливается в абсолютном размере, с учетом фактически отработанного времени, в соответствии с балльной оценкой в следующем порядке.

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

$$C = C1 \text{ балла} \times B_i,$$

где:

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

C1 балла – стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый период;

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

$$C1 \text{ балла} = \frac{Q \text{ стим. раб}}{\sum_{i=1}^n B_i},$$

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.

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

где:

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

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

4.11. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются руководителем Учреждения ежемесячно, ежеквартально (по окончании учебной четверти) или на год.

4.12. Определение количества баллов, устанавливаемых для работников Учреждения, за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ осуществляется в соответствии с приложением № 6 к настоящему Положению.

4.13. Педагогические работники Учреждения по итогам очередного периода (месяц, квартал (учебная четверть), год), установленных в Приложении 6 настоящего Положения, подают заявку с подтверждающими документами (приложениями) на рассмотрение комиссии (форма заявки утверждается приказом руководителя Учреждения).

4.14. При отсутствии заявки или подтверждающих документов от педагогического работника на начисление стимулирующих выплат по итогам очередного периода, стимулирующие выплаты за соответствующий период не начисляются.

4.15. Стимулирующие выплаты работникам столовой, водителю школьного автобуса,

работникам из числа административно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала устанавливаются руководителем Учреждения.

4.16. Стимулирующие выплаты заместителям руководителя по результатам работы устанавливает руководитель Учреждения.

V. Расчет повышающего коэффициента

Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$$K = \sum_{i=1}^n K_i$$

где,

K_i - повышающий коэффициент по каждому основанию;

n - число оснований повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

5.2. Повышающий коэффициент особенности образовательных программ (сложность, приоритетность предмета, профильное обучение, углубленное обучение) должен учитывать:

- включение предмета в итоговую аттестацию, в том числе в форме единого государственного экзамена и других формах независимой аттестации;
- дополнительную нагрузку педагога, связанную с подготовкой к урокам (формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов; подготовку их к уроку и другие виды работ, не являющиеся основанием установления повышающего коэффициента согласно настоящим условиям);
- обеспечение работы кабинета-лаборатории и техники безопасности в нем;
- большую информативную емкость предмета; постоянное обновление содержания; наличие большого количества информационных источников;
- необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования);
- дополнительную нагрузку педагога, обусловленную неблагоприятными условиями для его здоровья;
- возрастными особенностями учащихся (начальная школа);
- специфику образовательной программы учреждения, определяемую концепцией программы развития, с учетом вклада в ее реализацию данного предмета.

5.3 Повышающий коэффициент за проверку письменных работ рассчитывается в зависимости от нагрузки по преподаваемым предметам:

$$K = \sum_{i=1}^p \frac{S_i \times N_i}{N_n}$$

где:

p - число преподаваемых предметов;

S_i - размер увеличения оклада в зависимости от предмета, определяемый в

соответствии с пунктом 3 таблицы;

N_i - нагрузка по каждому предмету;

N_n

- норма часов на ставку.

n

5.4 Повышающий коэффициент за увеличение численности учащихся в классе над средней наполняемостью классов в учреждении:

$$K = \sum_{i=1}^M \frac{(U_i - U_{cp}) \times N_i}{N_n}$$

где:

k - число классов, в которых учитель, преподаватель имеет нагрузку;
 M - размер увеличения оклада в расчете на одного учащегося,
 i
определяемый в соответствии с пунктом 9 таблицы;
 N - нагрузка по каждому предмету;
 i
 N - норма часов на ставку;
 n
 U - численность учащихся в классе, в которых учитель, преподаватель
 i
имеет нагрузку;
 U - средняя наполняемость классов в учреждении, за исключением
 $ср$
классов для детей с особыми потребностями (коррекционные).

$$U_{ср} = \frac{\sum_{i=1}^{k1} U_i}{k1}$$

где:

$k1$ - число классов в учреждении.

При превышении средней наполняемости классов в учреждении над нормативной (25 учащихся) средняя наполняемость класса принимается равной нормативной.

При $U_i < U_{ср}$ повышающий коэффициент за увеличение численности учащихся

в классе к средней наполняемости классов в учреждении не рассчитывается.

Для коррекционных классов средняя наполняемость классов устанавливается на уровне нормативной для таких классов.

VI. Единовременная материальная помощь

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

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

5.3. Размер единовременной материальной помощи, предоставляемой работнику Организации в соответствии с настоящим Положением, не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 5.2 настоящего Положения.

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

VII. Оплата труда руководителей муниципальных образовательных бюджетных, их заместителей

1. Заработная плата руководителей, их заместителей включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, определяемые в соответствии с настоящим Положением.

2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждений в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

3. Группа по оплате труда руководителей муниципальных образовательных бюджетных учреждений определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу учреждения, а также иных показателей, учитывающих численность работников учреждения, наличие структурных подразделений, техническое обеспечение учреждения и другие факторы, в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

4. Руководителю учреждения группа по оплате труда руководителей муниципальных образовательных бюджетных учреждений устанавливается приказом Управления образования, являющегося учредителем учреждения, и определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год или плановый период.

4.1 Специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда руководителя учреждения, его заместителю.

Руководителю учреждения, его заместителю 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.

Руководителю учреждения, его заместителю по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально отработанному работником времени.

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

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

$$СКВ_{ув} = Отп \times Кув - Отп, (1)$$

где:

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

Отп – размер начисленных выплат, исчисляемых исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемых за счет 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 по формуле:

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

где:

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

Зпф2 – фактически начисленная заработная плата работника учреждения, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период с 1 января 2024 года;

СКВ – специальная краевая выплата;

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.

5. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала определяется в соответствии с порядком исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения и перечнем должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности.

6. Размеры должностных окладов заместителей руководителей устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже размеров должностных окладов руководителей этих муниципальных образовательных бюджетных, казенных учреждений.

7. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления для руководителей муниципальных образовательных бюджетных, их заместителей устанавливаются в Положениях об оплате труда, утверждаемых приказом руководителя Управления образования (учредителя) в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Красноярского края, администрации Бирилюсского района, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением».

8. Виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления для руководителей муниципальных образовательных бюджетных, их заместителей, в том числе критерии оценки результативности и качества деятельности муниципальных образовательных бюджетных, казенных учреждений, устанавливаются приказом руководителя Управления образования (учредителя) на основании правовых актов, утверждаемых руководителем администрации Бирилюсского района.

9. Выплаты стимулирующего характера для руководителей муниципальных образовательных бюджетных, их заместителей производятся с учетом критериев оценки результативности и качества деятельности учреждения в пределах средств на осуществление выплат стимулирующего характера.

10. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям муниципальных образовательных бюджетных, их заместителей выделяется в бюджетной смете муниципальных образовательных бюджетных, казенных учреждений.

11. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям муниципальных образовательных бюджетных, их заместителям определяется в кратном отношении к размерам должностных окладов руководителей муниципальных образовательных бюджетных, казенных учреждений их заместителей. Количество должностных окладов руководителей муниципальных образовательных бюджетных, казенных учреждений, их заместителей, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям муниципальных образовательных бюджетных, казенных учреждений их заместителям и главным бухгалтерам, определяется, в примерном Положении об оплате труда, но не выше предельного количества должностных окладов руководителей муниципальных образовательных бюджетных, казенных учреждений, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям муниципальных образовательных бюджетных, казенных учреждений их заместителям и главным бухгалтерам, установленных приложением 3 к настоящему Положению, 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.

12. Порядок использования средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям муниципальных образовательных бюджетных, их заместителям прописывается в примерном положении об оплате труда.

13. Руководителям муниципальных образовательных бюджетных Учреждений, их заместителям может оказываться единовременная материальная помощь с учетом положений статьи 5 настоящего Положения.

VIII. Порядок начисления заработной платы при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

7.1. Оплата труда педагогическим работникам.

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

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

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников;
- за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми,

находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

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

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

C_y – размер оплаты за один час работы для учителей;

ФОТ_y – средний месячный фонд оплаты труда учителей, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты;

$Ч_y$ – общее количество часов учителей в неделю в соответствии с тарификацией.

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

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

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

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

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

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

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

$$C_p = \text{ФОТ}_p / 4,3 * Ч_p, \text{ где}$$

C_p – размер оплаты за один час работы для иных педагогических работников;

ФОТ_p – средний месячный фонд оплаты труда конкретной группы педагогических работников, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты;

$Ч_p$ – общее количество часов конкретной группы педагогических работников в неделю.

7.2. Оплата труда иным работникам.

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

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

$$C_r = \text{ФОТ}_r / Ч_r / 249, \text{ где}$$

C_r – размер оплаты за один день работы для иных работников;

ФОТ_r – годовой фонд оплаты труда работников по соответствующей должности, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты в соответствии со штатным расписанием;

$Ч_r$ – общее количество ставок работников соответствующей должности в соответствии со штатным расписанием.

**Минимальные размеры окладов (должностных окладов),
ставок заработной платы работников муниципального казённого общеобразовательного
учреждения «Орловская СОШ» с. Орловка, Бирилюсского района, Красноярского края**

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		
		3849,0
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	6649,0
	при наличии высшего профессионального образования	7569,0
2 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6959,0
	при наличии высшего профессионального образования	7926,0
3 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	7623,0
	при наличии высшего профессионального образования	8683,0
4 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	8341,0
	при наличии высшего профессионального образования	9505,0

**2. 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	3481,0
2 квалификационный уровень	3649,0
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	4053,0
2 квалификационный уровень	4943,0
3 квалификационный уровень	5431,0
4 квалификационный уровень	6542,0

Приложение N 2
к Положению об оплате труда
работников муниципального казённого
общеобразовательного учреждения
«Орловская средняя
общеобразовательная школа» от 12.09.2024

Размеры повышающих коэффициентов

№ п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Предельное значение повышающего коэффициента
	За наличие квалификационной категории у учителей и педагогических работников: высшей квалификационной категории первой квалификационной категории	25% 15%

Приложение N 3
К Положению
об оплате труда
работников муниципального казённого
общеобразовательного учреждения
«Орловская средняя
общеобразовательная школа» от 12.09.2024

Размер персональных выплат работникам Учреждения.

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	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 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 почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <*>	25%	
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <*>	30%	
1.3.	свыше 10 лет	25%	
	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<***>	2 700,00 рублей	
2.2.1	ежемесячное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя в размере <****>	5000,00 рублей	
2.3.	за заведование элементами инфраструктуры:<*****>:		
	кабинетами, лабораториями,		10%
	учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами		20%
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 бюджетными и казенными образовательными организациями либо продолжающим работу в образовательном учреждении. Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения	20%	

<*> Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются. Для педагогических работников учитывается работа по профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

<*> Производится при условии соответствия почетного звания, ученой степени профилю организации или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

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

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 организаций в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

<****> Федеральные выплаты, ежемесячное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя в размере 5000,00 рублей, устанавливается на основании постановления руководителя организации в виде выплаты стимулирующего характера, входящей в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 10.11.2020 № 1800 «О внесении изменений в постановление Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2005 г. № 850 «О вознаграждении педагогических работников федеральных государственных общеобразовательных учреждений за

выполнение функций классного руководителя» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2006, N 2, ст. 213)» состав заработной платы работника.

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.

Приложение N 4
к Положению об оплате труда
работников муниципального казённого
образовательного учреждения
«Орловская средняя
общеобразовательная школа» от 12.09.2024

**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*
	за работу в образовательных учреждениях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (отделениях, классах, группах) (кроме медицинских работников)**	20
1	педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому обучающихся, осваивающих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования и нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные учреждения (при наличии соответствующего медицинского заключения), за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях	20
2	женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов)	30
3	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 производится только за часы занятий, которые они ведут в этих классах и группах.

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

Общеобразовательные учреждения подведомственные
Управлению образования администрации Бирилюсского района
(кроме образовательных учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по
адаптированным основным общеобразовательным программам (дошкольного, начального общего,
основного общего, среднего общего образования))

Должность	Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Предельный размер выплат к окладу, (должностному окладу), ставке заработной платы*
		наименование	индикатор	

1	2	3	4	5
Руководитель учреждения	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Обеспечение стабильного функционирования учреждения	обеспечение безопасных и комфортных условий для организации образовательного процесса и проживания обучающихся в учреждении	отсутствие предписаний надзорных органов	25 %
			отсутствие травм, несчастных случаев	15 %
		отсутствие претензий к деятельности учреждения со стороны учредителя	28 %	
		выполнение квоты по приему на работу инвалидов	100 %	2 %
		обеспечение сохранности имущества в соответствии с нормативными сроками эксплуатации	100 %	5 %
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				

Обеспечение развития учреждения	организация участия педагогов, обучающихся в конкурсах, мероприятиях (наличие призового места)	региональный уровень	15 %	
	ведение экспериментальной работы	наличие статуса базовой площадки	35 %	
Выплаты за качество выполняемых работ				
Результативность деятельности учреждения	освоение образовательной программы по результатам четвертных и годовых оценок обучающихся	качество обученности не ниже 70 %	45 %	
	включенность в рейтинг по итогам оценки деятельности учреждения	наличие свидетельств признания высокого качества деятельности учреждения 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	0	10 %	
Соответствие локальных нормативных актов учреждения, исходящей документации действующему законодательству	отсутствие замечаний к локальным нормативным актам	0	5%	
Заместитель руководителя	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Обеспечение стабильного функционирования учреждения	создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса, обеспечение стабильной охраны труда и техники безопасности	отсутствие предписаний надзорных органов	25 %
			отсутствие травм, несчастных случаев	15 %

	подготовка локальных нормативных актов учреждения, исходящей документации, отчетной документации	соответствие локальных нормативных актов учреждения нормам действующего законодательства, своевременное и качественное предоставление отчетной документации	25 %
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Обеспечение развития учреждения	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 учреждения	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 %
	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.

**Размер выплат стимулирующего характера
работникам МКОУ «Орловская средняя общеобразовательная школа»**

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов <*>
		наименование	индикатор	
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
Ведение профессиональной	Полнота и соответствие	100%	10	

	документации (тематическое планирование, рабочие программы)	нормативным документам		
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
		Качество успеваемости (по результатам итоговых контрольных работ, государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования)	Краевые государственные общеобразовательные организации со специальным наименованием "кадетский (морской кадетский) корпус" - не ниже 30%; краевые государственные общеобразовательные организации Мариинские женские гимназии - не ниже 50%	30
		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
Презентация	10			

			результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов	
	Учет количества обучающихся в классе	Превышение количества обучающихся в классе над нормативным количеством обучающихся в классе	Количество, человек	5 за 1 обучающегося
	Организация деятельности школьных спортивных клубов	Постоянный состав участников ШСК	% участвующих в спортивных соревнованиях от общего количества в ШСК (школьный уровень)	До 10
		Участие в районных соревнованиях	Количество участников не менее 50% от общего количества в ШСК	До 15
		Участие в зональных, краевых соревнованиях	Количество участников не менее 20%	До 20
			Наличие призеров и победителей	20
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	Наличие программы в соответствии с ФГОС	20

		образовательным стандартом (далее - ФГОС)		
	Создание коррекционно-развивающей образовательной среды для работы с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья	Разработка и реализация основной адаптированной общеобразовательной программы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья в условиях инклюзивного образования	Реализация основной адаптированной общеобразовательной программы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья в условиях инклюзивного образования	10
		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 процесса психолого-педагогического сопровождения воспитанников	Организация работы службы психолого-педагогического сопровождения воспитанников, обучающихся	Отрицательная динамика возникновения конфликтов в течение учебного года	30
Педагогические работники: учителя	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 несовершеннолетним и в отношении них,	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками, обучающимися	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками, обучающимися	30

	законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на воспитанников, обучающихся			
	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
Педагог дополнительного образования, музыкальный руководитель, педагог-организатор, инструктор по труду, концертмейстер, тренер-преподаватель, старший вожатый	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 учреждения	Создание программы развития информационно-библиографического пространства учреждения	Наличие программы развития	20
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Сохранность библиотечного фонда учреждения	Количество списываемой литературы библиотечного фонда	Менее 20% фонда	30
	Осуществление текущего информирования коллектива педагогов,	Проведение уроков информационной культуры	1 раз в четверть	20
		Проведение дней	1 раз в четверть	20

	воспитанников, обучающихся	информирования		
	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
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
Кладовщик, кастаньяша, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, дворник,	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

водитель, кухонный рабочий, мойщик посуды, подсобный рабочий, лаборант, гардеробщик, сторож, электрик	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
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Организация работы по соблюдению правил техники безопасности	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,	% участвующих от общего количества обучающихся, воспитанников не менее 20%	20
			Ведение портфолио обучающихся,	30

		конкурсах	воспитанников	
			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 учреждения, районных, городских, краевых мероприятиях	Подготовка, участие, победы в мероприятиях учреждения, районных, городских, краевых мероприятиях	Подготовка одного мероприятия учреждения, одного районного, городского, краевого мероприятия	2
			Подготовка обучающихся к участию в одном мероприятии учреждения, одном районном, городском, краевом мероприятии	2
			Участие в одном мероприятии учреждения, одном районном, городском, краевом мероприятии	5
			Призовое место в мероприятии учреждения	10

			районном, городском, краевом мероприятии	
	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	
Костюмер	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Участие в мероприятиях учреждения	Качественная подготовка костюмов к празднику, концерту	Одно мероприятие	100
Методист	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			

Методическое сопровождение процесса разработки, апробации и внедрения инновационных программ, технологий, методов	Наличие оформленных инновационных программ, технологий, методов у педагогических кадров	Одна оформленная инновационная программа, технология, один метод	30
		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		
	Результативность, стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу обучающихся	Динамика качества обученности обучающихся	Повышение качества обученности (по итогам не менее 2 оценочных периодов)	5		
			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, турнирах 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	Реализация проекта	Класс (группа)	2		

организация проектных и творческих групп (организация воспитанников, обучающихся для успешного участия в различных творческих группах и проектах)	или его представление:	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 уровне	10
	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,	Представление результатов обучающихся на конференциях, семинарах, форумах и т.д. (обязательное наличие	На уровне учреждения: дистантное очное	1 2
		На муниципальном уровне: дистантное очное	2 4

обучающихся в конференциях)	подтверждающих документов об участии)	На региональном уровне: дистантное очное	3 6
		На федеральном уровне: дистантное очное	4 8
	Наличие победителей и призеров:	На уровне учреждения: дистантное	1
		очное	2
		На муниципальном уровне: дистантное	2
			очное
		На региональном уровне: дистантное	3
			очное
	На федеральном уровне: дистантное	4	
		очное	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 уровень педагогического мастерства при организации образовательного	Использование современного оборудования в образовательном процессе	Использование при проведении занятий интерактивной доски,	2

	процесса		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 региональные, межрегиональные федеральные Победитель: муниципальные региональные, межрегиональные федеральные	 2 4 6 6 8 10
	Обобщение и/или тиражирование педагогического опыта	Наличие публикаций в изданиях Проведение мастер-классов (в том числе открытых уроков) Наставничество молодых педагогов Выстраивание образовательного процесса в соответствии с требованиями ФГОС и с учетом метапредметного содержания Участие в	Внутри учреждения Муниципальные Региональные, межрегиональные Федеральные Внутри учреждения Муниципальные Региональные, межрегиональные Федеральные Методическое сопровождение молодого специалиста Разработка и апробация программ учебных предметов и внеурочной деятельности Внедрение	2 6 8 10 2 4 6 10 2 5 5

		разработке и реализации проектов, программ, методических, диагностических материалов, связанных с образовательной деятельностью	созданного проекта, программы, материалов в образовательную деятельность учреждения	
	Организация дистанционного обучения обучающихся, воспитанников	Наличие, стабильность состава обучающихся, воспитанников	Подтверждение регистрации обучающихся, воспитанников на сайте учреждения, реализующего программы дистанционного обучения (за одного обучающегося, воспитанника)	1
	Кураторство сайта, систем электронных журналов, дневников, баз данных	Наличие постоянно функционирующих электронных систем: сайта, электронных дневников, журналов, баз данных	Своевременность обновления, отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов, заинтересованных лиц (родителей (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
Педагогические работники: Учитель (за исключением обучения по образовательным	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Организация деятельности школьных спортивных клубов	Постоянный состав участников ШСК	% участвующих в спортивных соревнованиях от общего количества в ШСК (школьный	до 10

м программам начального общего образования)			уровень)	
		Участие в районных соревнованиях	Количество участников не менее 50% от общего количества в ШСК	до 15
		Участие в зональных, краевых соревнованиях	Количество участников не менее 20%	до 20
			Наличие призеров и победителей	20

 <*> исходя из 100-балльной системы.