



СОГЛАСОВАНО

Руководитель МКУ «Управление
образования»

Е.В. Гуляева
Е.В. Гуляева

_____ 2024г



УТВЕРЖДАЮ

Директор
МБОУ Потаповская СОШ № 8
имени В.А. Паукова

И.В. Вагин
И.В. Вагин

Приказ № _____ от « _____ » 2024г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель
профсоюзной группы

М.В. Мусатова
М.В. Мусатова

Положение

об оплате труда работников

муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения

«Потаповская средняя общеобразовательная школа № 8

имени кавалера ордена "за заслуги перед отечеством IV степени с

мечами" Василия Анатольевича Паукова»

с. Потапово

1. Общие положения

- 1.1 Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Потаповская средняя общеобразовательная школа № 8 имени кавалера ордена "за заслуги перед отечеством IV степени с мечами" Василия Анатольевича Паукова» (далее – Положение) разработано на основании ст. 12 Трудового кодекса Российской Федерации, Закона Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», постановления Правительства Красноярского края от 15.12.2009 № 648-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых Государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края», в соответствии со ст. ст. 27.3, 29 Устава Енисейского района и решением Енисейского районного Совета депутатов от 09.02.2017 г. № 10-137 р «О системах оплаты труда работников муниципальных учреждений Енисейского района», на основании постановления администрации Енисейского района от 22.10.2013 №1161-п «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Енисейского района» и регулирует порядок, условия оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Потаповская средняя общеобразовательная школа № 8 имени кавалера ордена "за заслуги перед отечеством IV степени с мечами" Василия Анатольевича Паукова» (далее - МБОУ Потаповская СОШ №8 имени В.А. паукова, Учреждение).
- 1.2 Система оплаты труда работников Учреждения (далее - система оплаты труда) 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), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, для работников Учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.
- 1.4 Система оплаты труда устанавливается с учетом:
- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
 - единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
 - государственных гарантий по оплате труда;

- примерных положений об оплате труда работников учреждений по ведомственной принадлежности с учетом видов экономической деятельности;
 - рекомендаций районной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
 - мнения представительного органа работников.
- 1.5 Для работников учреждений, с которыми для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, заключаются срочные трудовые договоры и оплата труда по которым полностью осуществляется за счет средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, система оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Законом в пределах указанных средств.
- 1.6 Заработная плата работников учреждений увеличивается (индексируется) с учетом уровня потребительских цен на товары и услуги. Размеры и сроки индексации устанавливаются решением районного Совета депутатов о бюджете.

2. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы

- 2.1 Размеры окладов (должностных окладов), ставки заработной платы конкретным работникам устанавливаются руководителем ОУ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), определенных в коллективном договоре, соглашениях, локальных нормативных актах.
- 2.2 Размеры окладов (должностных окладов), устанавливаются не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), определяемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы (далее - минимальные размеры окладов).
- 2.3 Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставки заработной платы работников Учреждения устанавливаются в соответствии с *приложением № 1* к настоящему Положению.
- 2.4 Размеры окладов (должностных окладов), педагогическим работникам Учреждения могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в соответствии с *приложением № 2* к настоящему Положению.

3. Выплаты компенсационного характера (виды, размер и условия)

- 3.1 К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
Утвержденный перечень должностей (профессий) и конкретные размеры компенсационных выплат работникам, занимающим данные должности.

	Должность работника	% доплаты	
		вредность	ночные
1	делопроизводитель-секретарь	12	
2	лаборант	12	
3	завхоз	12	
4	кладовщик	12	
5	повар	12	
6	уборщица	12	
7	машинист по стирке белья	12	
8	мл.воспитатель	12	
9	повар	12	
10	сторож		35
11	учитель химии	8,4	
12	учитель физики	12	
13	учитель информатики	12	
14	учитель технологии	12	

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями:
 - районный коэффициент - 30%;
 - процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях - до 50%.
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:
 - доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (рассчитанного за час работы). Ночным считается время с 22 часов до 6 часов;
 - работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации;
 - работникам, привлекавшимся к сверхурочной работе, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации;
 - при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором производится доплата, размер

которой определяется по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 151 Трудового кодекса РФ).

- 3.2 Виды и размеры компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются без учета повышающего коэффициента в соответствии с *приложением № 3* к настоящему Положению.
- 3.3 Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

4. Выплаты стимулирующего характера

- 4.1 Работникам Учреждения 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.
 - выплата в размере 10% за присвоение звания « Почетный работник образования Енисейского района» (Решение Енисейского районного совета депутатов от 10.10.2013года № 30- 387 р «Об утверждении Положения о звании « Почетный работник образования Енисейского района») (ред. от 29.10.2015 г. № 2-14).
- 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 (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты, установленной пунктом 4.10 настоящей статьи. Размеры персональных выплат устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы с учётом нагрузки, без учета повышающих коэффициентов в соответствии с *приложением № 4* к настоящему положению.
- 4.3 При выплатах по итогам работы учитывается:
- объем освоения выделенных бюджетных средств;
 - объем ввода законченных ремонтных объектов;
 - инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
 - выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения;

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

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

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

- 4.4 К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников за качественные результаты труда, а также поощрение за выполненную работу. Размер выплат стимулирующего характера конкретного работника устанавливается с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты.

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 профсоюзного комитета Учреждения.

Решение о назначении выплаты работникам оформляется приказом руководителя и доводится до сведения коллектива.

- 4.5 Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю определяется в соответствии с муниципальными правовыми актами, и выделяется из фонда оплаты труда Учреждения.

- 4.6 Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливается в абсолютном размере без учёта фактически отработанного времени.

- 4.7 Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются руководителем Учреждения ежемесячно, ежеквартально или на год.

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

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

$$C = C_{1 \text{ балла}} \times B_i,$$

где:

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

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

B_i – количество баллов по результатам оценки труда i -го работника

учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период.

n

$$C_1 \text{ балла} = Q_{\text{стим. раб.}} / \sum_{i=1} B_i,$$

где:

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

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

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

где:

$Q_{\text{зп}}$ - 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;

$Q_{\text{гар}}$ - 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);

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

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.

- 4.8 Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя Учреждения с учетом критериев оценки результативности и качества труда работника. Критерии оценки результативности и

качества труда работника не учитываются при выплате стимулирующих выплат, в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты, установленной пунктом 4.10 настоящей статьи.

4.9 Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и направленных в установленном порядке на оплату труда работников.

4.10 Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производятся работникам учреждения, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Работникам учреждения, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом для каждого работника как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

4.11 Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) ниже размера заработной платы, установленного настоящим пунктом, предоставляется региональная выплата.

Для целей расчета региональной выплаты размер заработной платы составляет 34636 рубля.

Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, и месячной заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностях).

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 доплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника с учетом доплаты до размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (в случае ее осуществления).

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

4.11.1. Специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда работников учреждения. Работникам учреждения 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. г Работникам учреждения 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 работникам учреждения увеличивается на размер, рассчитываемый по формуле: $СКВ_{ув} = Отп \times Кув - Отп$, (8) 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:

$Кув = (Зпф1 + (СКВ \times Кмес \times Крк) + Зпф2) / (Зпф1 + Зпф2)$, (9) 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».

4.12 Выплаты стимулирующего характера не устанавливаются для работника (-ов) ОУ, получивших в отчетный период (месяц) дисциплинарное взыскание.

5. Единовременная материальная помощь

- 5.1 Работникам Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи.
- 5.2 Единовременная материальная помощь работникам ОУ оказывается по решению руководителя Учреждения в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей, братьев, сестёр).
- 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 ОУ производится на основании приказа руководителя Учреждения с учетом положений настоящего раздела.
- 5.5 Молодым специалистам в возрасте до 35 лет, впервые окончивших одно из учебных заведений высшего или среднего профессионального заведения и приступившим к работе в Учреждении в течение одного года, следующего за годом, в котором получен диплом государственного образца и заключившим трудовые договоры на срок не менее 5 лет единовременно выплачивать на хозяйственное обзаведение в размере трех минимальных окладов (должностных окладов) согласно Порядку единовременной выплаты на хозяйственное обзаведение специалистам, прибывшим на работу в сельские образовательные учреждения Енисейского района, утвержденного постановлением администрации Енисейского района от 8.11.20 16 г. № 631-п (в ред. от 13.09.2019 № 697-п).

6. Условия оплаты труда заместителей руководителя

- 6.1 Оплата труда заместителей руководителя осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя:
 - должностной оклад;
 - выплаты компенсационного характера;
 - выплаты стимулирующего характера.
- 6.1.1. Специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда руководителя учреждения, его заместителя. Руководителю учреждения, его заместителю 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 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

6.1.2. Руководителю учреждения, его заместителю порядок начисления специальной краевой выплаты, установленной пунктом 6.1.1. настоящего раздела, осуществляется в порядке, размерах и условиях, предусмотренных пунктом 4.11.1.

Срок действия п.п. 4.11.1. постановления от 10.01.2014 № 7-п с 01.01.2024 по 31.12.2024

Подпункты 4.11.1, 6.1.1., 6.1.2., действуют до 31.12.2024 года включительно.

- 6.2 Размер должностного оклада директора учреждения устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), работников основного персонала возглавляемого им учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждений в соответствии с *приложением № 3* к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Енисейского района.
- 6.3 Размеры должностных окладов заместителям руководителя устанавливаются руководителем Учреждения на 30 процентов ниже размеров должностного оклада руководителя.
- 6.4 Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя устанавливаются трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.
- 6.5 Группа по оплате труда директора_учреждения определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу учреждения, а также иных показателей, учитывающих численность работников учреждения, наличие структурных подразделений, техническое обеспечение учреждения и другие факторы, в соответствии с *приложением № 4* к примерному положению об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Енисейского района. Группа по оплате труда руководителей учреждений устанавливается не реже 1 раза в год в срок до 1 октября года, предшествующего планируемому, нормативным правовым актом МКУ «Управление образования» и определяется в соответствии со значениями объемных показателей.
- 6.6 За директором учреждения, находящегося на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителя, определенная до начала капитального ремонта, но не более чем на один год.
- 6.7 Директору и заместителям директора в пределах объема средств, выделенного в плане финансово – хозяйственной деятельности

Учреждения на выплаты стимулирующего характера директору и заместителям директора, труда могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за управление информацией;
- выплаты за управление кадрами;
- выплаты за управление ресурсами;
- выплаты за управление процессами;
- выплаты за управление результатами;
- 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.

6.8 Размер и условия осуществления выплат стимулирующего характера, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений заместителей руководителя определяются согласно **приложению № 7** к настоящему Положению.

6.9 Распределение средств на осуществление стимулирующих выплат директору учреждения осуществляется ежемесячно, комиссией (рабочей группой) по установлению выплат, образованной МКУ «Управление образования» (далее – комиссия).

6.10 Комиссия принимает решение об установлении стимулирующих выплат и их размере открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Решение комиссии оформляется протоколом. На основании протокола комиссии МКУ «Управление образования» издает приказ об установлении стимулирующих выплат руководителям.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат отдельно согласно **приложению № 7**.

6.11 Виды и размер персональных выплат заместителям руководителя определяется согласно **приложению № 8** к настоящему Положению.

6.12 При выплатах по итогам работы учитываются:

- организация участия работников, обучающихся в конкурсах, в мероприятиях;
- подготовка образовательного учреждения к новому учебному году;
- участие в инновационной деятельности;
- организация и проведение важных работ, мероприятий.

6.13 Размер выплат по итогам работы заместителям руководителя определяется согласно **приложению № 9** к настоящему Примерному положению.

6.14 Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, заместителям директора устанавливаются ежемесячно в процентах от должностного оклада.

- 6.15 Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается.
- 6.16 Размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом директора Учреждения.
- 6.17 Заместителям руководителя сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом руководителя Учреждения.
- 6.18 Директору и заместителям директора может оказываться единовременная материальная помощь с учетом положений раздела 5 настоящего Положения.

7. Оплата труда иным работникам

- 6.1 Оплата труда педагогическим работникам.
- 6.2 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.
- 6.3 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:

$Сп = ФОТп / 4,3 * Чп$, где

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

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

Чп – общее количество часов конкретной группы педагогических работников в неделю.

6.3.1 На период временного отсутствия учителя может быть принят другой учитель, который преподает тот же предмет.

В исключительных случаях, когда учителя временно заменить таким же учителем невозможно, вместо отсутствующего учителя может преподавать учитель по другому предмету, который может вперед пройти с учениками свою программу, чтобы затем в счет учебных часов по предмету замещавшего педагога отсутствовавший учитель мог восполнить пропущенные учебные занятия.

При таком замещении расчет заработной платы производится следующим образом:

1. Учитель, замещавший отсутствовавшего учителя и проходивший с учениками программу по своему предмету вперед:

- дополнительную оплату труда в этот период не получает, поскольку, когда он передаст вернувшемуся учителю свои учебные часы, за ним будет сохраняться заработная плата, установленная при тарификации.

2. Отсутствовавший учитель, который при возвращении будет проводить учебные занятия по своему расписанию и по расписанию учителя, замещавшего его в период отсутствия:

- Кроме заработной платы, установленной ему при тарификации, должен получить почасовую оплату за часы занятий, данные сверх фактического объема своей учебной нагрузки, которая рассчитывается исходя из установленного размера ставки заработной платы.

7.4 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:

$S_p = \text{ФОТр} / \text{Чр} / 310$, где

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

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

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

8. Заключительное положение

- 8.1 Настоящее Положение вводится в действие с момента подписания и применяется к правоотношениям, возникшим с 01.09.2024 г.

Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения.

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

1. Профессиональная квалификационная группа
должностей работников образования, утвержденные приказом
Минздравсоцразвития Российской Федерации от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении
профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»

Квалификационные уровни	Наименование должностей	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.	
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня			
1 квалификационный уровень	Младший воспитатель;	4576,0	
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников			
1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	при наличии среднего профессионального образования	6649,0
		при наличии высшего профессионального образования	7569,0
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования; социальный педагог	при наличии среднего профессионального образования	6959,0
		при наличии высшего профессионального образования	7926,0
3 квалификационный уровень	Воспитатель; педагог - психолог	при наличии среднего профессионального образования	7623,0
		при наличии высшего профессионального образования	8683,0

		образования	
4 квалификационный уровень	старший воспитатель; учитель; учитель - дефектолог; учитель-логопед;	при наличии среднего профессионального образования	8341,0
		при наличии высшего профессионального образования	9505,0

2. Профессиональные квалификационные группы
«Общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»,
утвержденные приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»

Квалификационные уровни	Наименование должностей	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	делопроизводитель-секретарь;	4053,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством;	4943,0

3. Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии, утвержденные приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 31.08.2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»

Наименование должностей	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
Профессиональная квалификационная группа «должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	
Библиотекарь	при наличии среднего профессионального образования
	5431,0

	образования	
	при наличии высшего профессионального образования	6854,0

4. Профессиональные квалификационные группы
«Общепрофессиональных профессий рабочих», утвержденные приказом
Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 248н «Об утверждении
профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»

Квалификационные уровни	Наименование должностей	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Гардеробщик; дворник; кладовщик; машинист по стирке белья; повар (2, 3 разряда по ТС); подсобный рабочий; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений;	3481,0
2 квалификационный уровень	Старший оператор котельной	3649,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (4 разряда по ТС); повар (4, 5 разряда по ТС);	4053,0
2 квалификационный уровень	повар (6 разряда по ТС);	4943,0
4 квалификационный уровень	водитель автобуса (занятые перевозкой обучающихся).	6542,0

Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам Учреждения, могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы

1. Условия установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам муниципальных бюджетных образовательных учреждений Енисейского района (далее - учреждения), выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (далее - условия) применяются для установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы увеличивается по должностям педагогических работников.

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

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

где:

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

O_{\min} – минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, установленный примерным положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Енисейского района;

K – повышающий коэффициент.

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

4. Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения, установленных в [пункте 5](#) настоящих условий, применяемым для установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения, на период времени выполнения работы, являющейся основанием для установления повышающего коэффициента.

5. 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 %

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

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы <*>
1	за работу в образовательных учреждениях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (отделениях, классах, группах) (кроме медицинских работников) <***>	20
2	руководителям образовательных учреждений, имеющих отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников) нуждающихся в длительном лечении	15
3	работникам общеобразовательных учреждений, имеющих интернат, непосредственно занятых в таких классах (группах)	20
4	за работу в центрах психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, психолого-медико-педагогических комиссиях, логопедических пунктах	20
5	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
6	женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов)	30
7	водителям легковых автомобилей за ненормированный рабочий день	25
8	за ненормированный рабочий день (за исключением водителей легковых автомобилей)	15
9	выплата специалистам 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.

Размер выплат по итогам работы работникам Учреждения

Критерии	Условия (показатели)		Предельное количество баллов
	Наименование	Индикатор	
Учителя, педагогический персонал: воспитатели, социальный педагог, старший вожатый, педагог-психолог, учитель-логопед, учитель-дефектолог, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог дополнительного образования. Повар, уборщик служебных помещений, водитель, дворник, рабочий по обслуживанию здания, подсобный рабочий, кладовщик, гардеробщик, младший воспитатель, машинист по стирке белья, библиотекарь, секретарь, лаборант			
1. Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств	5
		95% выделенного объема средств	7
2. Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Применение нестандартных методов работы	x	10
3. Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения	1. Исполнение обязанностей диспетчера по расписанию	Задание выполнено в срок, в полном объеме	7 (ежемесячно, в течение учебного года)
	2. Защита социальных прав работников.	Задание выполнено в срок, в полном объеме	3

	3. Установка новых информационных программ, настройка оргтехники.	Задание выполнено в срок, в полном объеме	5
	4. Ремонт оргтехники, техническое сопровождение.	Задание выполнено в срок, в полном объеме	5
	5. Уход за рассадой (март- июнь) для пришкольного участка.	Задание выполнено в срок, в полном объеме	1 за каждый месяц
	6.Высадка рассады на пришкольном участке.	Задание выполнено в срок, в полном объеме	5
	7.Участие в ремонте кабинета к новому учебному году.	Задание выполнено в срок, в полном объеме	2
	8. Ведение протокола школьных педсоветов, совещаний.	Задание выполнено в срок, в полном объеме	1
	9. Ведение протокола комиссии по доплатам.	Задание выполнено в срок, в полном объеме	2
	10. Ведение проф. документации по воспитательной работе в ОУ.	Задание выполнено в срок, в полном объеме	5
	11. Ведение документации по организации горячего питания учащихся в ОУ (табеля, приказы, списки)	Задание выполнено в срок, в полном объеме	5
	12. Оформление торжественных мероприятий.	Задание выполнено в срок, в полном объеме	2
	13. Разработка сценария к торжественному мероприятию.	Задание выполнено в срок, в полном объеме	1
	14. Исполнение обязанностей уполномоченного по охране труда.	Разработка документов по охране труда и технике безопасности.	1 ежемесячно
	15. Работа школьной музейной экспозиции.	Задание выполнено в срок, в полном объеме	3
	16. Исполнение обязанностей сопровождающего на внешкольные мероприятия различного уровня.	Задание выполнено в срок, в полном объеме	1
	17. Исполнение обязанностей контролера технического состояния транспортных средств.	Отсутствие письменных замечаний руководителя и отсутствие замечаний надзорных органов	2 ежемесячно

	18. Исполнение обязанностей Ответственного по пожарной безопасности.	Обеспечение соблюдения норм противопожарной безопасности. Отсутствие письменных замечаний руководителя и отсутствие замечаний надзорных органов	2 ежемесячно
	19. Исполнение обязанностей Ответственного по антитеррористической безопасности.	Разработка документов по антитеррористической безопасности. Отсутствие письменных замечаний руководителя и отсутствие замечаний надзорных органов	2 ежемесячно
4. Достижение высоких результатов в работе за определенный период	Оценка результатов работы работников учреждения	наличие динамики в результатах	10
5. Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	участие	5
6. Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	Участие: Активный участник	5
		Ответственный исполнитель	3
		Привлечённый участник	1

Приложение №6
к Положению об оплате труда работников
МБОУ Потаповская СОШ № 8 имени В.А.Паукова

Виды выплат стимулирующего характера размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для работников учреждения

Критерии	Условия (показатели)		Размер От 1 до 10 баллов
	Наименование	Индикатор	
Учителя, педагогический персонал: воспитатели, социальный педагог, старший вожатый, педагог-психолог, учитель-логопед, учитель-дефектолог, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог дополнительного образования.			
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
1.1 Результативность, положительная динамика по индивидуальному прогрессу обучающихся.(учащиеся, воспитанники)	Результативность по итогам ККР (4 кл.):	средний бал по русскому языку и математике больше среднего краевого показателя.	8 баллов
	Результативность по итогам ОГЭ (9 кл.): Результативность по итогам ЕГЭ (11 кл.): (Весь год)	успеваемость - 100%, качество выше среднего районного показателя.	1 балла (на весь учебный год) 2 балла(на весь учебный год)
	Результативность по итогам проведенных школьных и муниципальных мониторингов и др. (с присутствием ассистента) ВПР, КДР (на месяц)	Школьный уровень: успеваемость 100%, качество выше среднего районного показателя. Муниципальный и краевой уровень: Успеваемость 100%, качество больше по всем предметам среднего районного, краевого показателя.	Школьный уровень 1 балл (на месяц) 2 балла (на месяц) 1балл (на месяц) 3 балла (на месяц)
	Показатели посещаемости (дошкольной группы)	До75% 76%-85% 86-100%	1балла 2 балла 3 баллов

1.2. Работа с семьями	Проведение мероприятий для родителей, детей.	Тематические собрания, совместные занятия, досуги, праздники, развлечения.	5 баллов (за каждое)	
		Своевременное обновление информации для родителей (информационный стенд, информация на сайте ОУ)	1 балл (за каждое)	
1.3. Организация коррекционных действий	Индивидуальное сопровождение учащихся, испытывающих трудности в обучении	Устранение пробелов в знаниях учащихся испытывающих трудности в обучении, регулярные консультации.	1 балл (за 2 часа)	
	Реализация индивидуальных программ обучения интегрированных детей.	1 балл (ОВЗ) за одного ученика/раб.программу	Раз в год	
	Индивидуальное сопровождение талантливых детей	Подготовка талантливых детей к олимпиадам, НПК, смотрам ,конкурсам, фестивалям, соревнованиям (ИОП)	1 балл за одного ученика, команду (на месяц)	
	Проведение предметных консультаций	Подготовка учащихся к ККР, ОГЭ, ЕГЭ, с января месяца. По графику.	Обязательные предметы -2б Предметы на выбор 1-2 учащихся -1б 3-5 учащихся-2б	
1.4. Организация работы с учащимися	Результаты участия в очных олимпиадах, конкурсах, конференциях, турнирах, соревнованиях, НПК и т.д.	призеры и победители	(призеры и победители)	
		Уровень ОУ	(1/3)балла	
		Уровень муниципалитета	(2/3) баллов	
		Уровень региона	(3/4)баллов	
	Уровень России	(4/6)баллов		
	Результаты участия в дистанционных / онлайн олимпиадах, конкурсах, конференциях, турнирах, соревнованиях и т.д.	1-3 обучающихся	1б	
	4-6 и более обучающихся	3б		
	участие в очных олимпиадах, конкурсах, конференциях, соревнованиях и т.д.	уровень муниципалитета	2	
		уровень региона	4	
		уровень РФ	6	
1.5.Руководство и организация: проектных и творческих групп (ПК, ТГ) РДШ, ЮнАрмия	Организация детей для успешного участия в различных творческих группах и проектах	Реализация проекта или его представление:	ПК	ТГ
		Уровень ОУ	3 балла	2 балла
		Уровень муниципалитета	5 баллов	3 балла
		Уровень региона	6 баллов	4 балла

		Уровень России	8 баллов	5 баллов
1.6. 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	1 б	

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

2.1. Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Руководство объединениями педагогов (методическими объединениями, проектными командами, творческими группами и т.д)	Обеспечение результативности работы в соответствии с планом проектных команд, творческих групп, ШМО РМО	ПК-3 балла ТГ-3 балла ШМО -1б ежемесячно РМО- 5 б ежемесячно
	Участие в работе ШМО, творческих групп, в проектных командах, педагогических и управляющих советах, совещаниях (состав утверждён приказом, по результату работы)	Активный участник Привлеченный	3б 1б
	Организация и руководство работы школьного методического совета. Участие в работе РМО, семинаров и др. (при наличии плана работы, аналитическая справка)	Обеспечение результативности работы в соответствии с планом. Руководство работой МС.	10 баллов
		Участие в работе семинаров, РМО и др. (По результатам отчетов о работе в ОУ)	1 балл

		Выступление на РМО, семинаре и др.	5 баллов		
	Сопровождение обучающихся в образовательном процессе	подготовка документации для районной ПМПК	1 чел -1 балл		
		работа с разновозрастной группой, классом -комплектом	2-3 возраста 2 балла (на месяц) 4-5 возрастов 4 балла (на месяц) 5 балла (1 раз в полугодие)		
	- участие в работе муниципальных (краевых) комиссий	Участие в работе жюри: Муниципальный уровень	1 балла		
		Проверка работ учащихся : Муниципальный уровень	2 балла		
2.2 Выстраивание образовательного процесса в соответствии с программой надпредметного содержания	Организация предметных недель, декад, месячников	Отчет о проведенных мероприятиях (включая фотографии, отзывы учащихся и др. материалы, публикация на школьном сайте	2 балла		
	Проведение мероприятий в рамках предметной недели, декады , внеклассной работы по предмету, экскурсий.	Отчет о проведенных мероприятиях (включая фотографии, отзывы учащихся и др. материалы, публикация на школьном сайте	2 балла (за каждое мероприятие)		
	Организация деятельности детских объединений, организаций	Постоянный состав. - создание и реализация социальных проектов, программ	2б 3б		
Выплаты за качество выполняемых работ					
3.1. Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Предъявление опыта организации образовательного процесса за пределами ОУ	Участие в конкурсах профессионального мастерства (в том числе дистанционных): Призеры Уровни: 1. Район 2. Регион 3. Россия	очное	дистанционное (заочное)	
			3 балла	2 балла	
			4	3	
			5	4	
			6	5	
	Обобщение и /или тиражирование педагогического опыта	Наличие публикаций в СМИ (изданиях ,сайтах предметного содержания).	статьи		Методические разработки

		Уровни: <ul style="list-style-type: none"> • ОУ • Район • Регион • Россия 			
			2 балла 3 балла	1балл 4балла	
			4 балла 5 баллов	6 балла 8 балла	
		Проведение мастер - классов, открытых уроков., докладов	Открытый урок	Мастер-класс	доклад
		Уровни: ОУ	4балла	3балла	1балл
		Район	5 баллов	4балла	2 балла
		Регион	6 баллов	5 баллов	3 балла
		Россия	8 баллов	6 баллов	5 баллов
		Организация и проведение выставок, экскурсий	выставки	экскурсии	
		Уровни: ОУ	1 балл (за каждую)	1балл(за каждую)	
		Район	2балла(за каждую)	2балла(за каждую)	
		Регион	4 баллов(за каждую)	5баллов(за каждую)	
		Россия	5 баллов(за каждую)	5баллов(за каждую)	
	Наставничество молодых педагогов	Методическое сопровождение молодого специалиста (положительная динамика результативности и профессионального роста)	2 балла (раз в четверть)		
	Участие в разработке и реализации проектов, программ, методических, диагностических материалов, связанных с образовательной деятельностью	Созданный проект, программа, материалы внедрены в образовательную деятельность ОУ (групповой не более 2 чел)	1 проект - 4 балла (Каждый участник - 2 балла)		
	Создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению здоровья	2 балла		

	здоровья детей.	учащихся	
3.2. Организация дополнительного образования учащихся	Дистанционное обучение	Подтверждение регистрации учащихся на сайте ОУ, реализующего программы дистанционного обучения	1 балл за 1 обучающегося
	Интенсивные школы.	Организация Сопровождение учащихся	Уровень муниципалитета Уровень региона 3 1 - 5
3.3. Кураторство сайта, баз данных	Наличие постоянно функционирующих электронных систем: сайта, баз данных	1. Своевременность обновления, 2. Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов, заинтересованных лиц (родителей, общественности и др) 3. Ведение базы данных КИАСУО (без замечаний)	2 балла на месяц 3 баллов на месяц 3 балла на месяц
Повар, уборщик служебных помещений, водитель, дворник, рабочий по обслуживанию здания, подсобный рабочий, кладовщик, гардеробщик, младший воспитатель, машинист по стирке белья, библиотекарь, секретарь, лаборант			
1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
1.1. Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил по охране труда, правил техники безопасности, правил дорожного движения, пожарной безопасности	Наличие замечаний администрации учреждения, предписаний контролирующих или надзирающих органов, аварий	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов Обеспечение бесперебойной работы, правильной эксплуатации электроосветительных приборов, сантехнического оборудования Содержание территории, помещений в соответствии с СанПин Устранение аварийных ситуаций без привлечения специалистов Оперативность реагирования За обеспечение санитарно-гигиенических условий (воздушный, тепловой, световой режим, состояние коммуникаций) Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	10 баллов
1.2. Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с воспитанниками, обучающимися, повлекших причинение	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками, обучающимися	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками, обучающимися	1 б

<p>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</p>			
<p>2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</p>			
<p>2.1. Осуществление дополнительных работ</p>	<p>Своевременность и качество заполнения документации, выполнение приказов ОУ и УО, предоставление отчетности в бухгалтерию и УО Участие в проведении ремонтных работ в учреждении Погрузочно-разгрузочные работы Мытье и технический уход за транспортом.. Обеспечение сохранности имущества. Сохранность библиотечного фонда.</p>	<p>Постоянно</p>	<p>10 баллов</p>
<p>3. Выплаты за качество выполняемых работ</p>			
<p>3.1 Ресурсосбережение при выполнении работ</p>	<p>Осуществление рационального расходования материалов</p>	<p>Экономия материальных средств</p>	<p>3 балла</p>

	Осуществление рационального расходования электроэнергии	Отсутствие превышения лимитов	3 балла
3.2Высокий уровень подготовки учреждения к новому учебному году	наличие замечаний со стороны комиссии по приемке	0	5 баллов
3.3Благоустройство территории учреждения	Зеленая зона, ландшафтный дизайн, очистка снега.	В соответствии с планом благоустройства	10 баллов
3.4.Кураторство сайта, баз данных	Наличие постоянно функционирующих электронных систем: сайта, баз данных	1.Своевременность обновления, 2.Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов, заинтересованных лиц (родителей, общественности и др) 3.Ведение базы данных КИАСУО (без замечаний)	2 балла на месяц 3 баллов на месяц 3 балла на месяц

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

Критерии оценивания	Индикатор	Кол-во баллов*	Источник информации	Период установления баллов
1. Управление информацией				
1.Нормативное регулирование внутренних и внешних информационных потоков ОУ	1. Наличие в ОУ порядка (положения), определяющего единые требования к оформлению внутренней документации (приказы, локальные акты, письма)	Нет -0 Да- 5	При сдаче отчетов на начало учебного года (корректировка баллов по результатам мониторинга, один раз в течение учебного года)	Учебный год
	2. Наличие и ведение в образовательной организации журнала регистрации входящей и исходящей документации	Нет -0 Да- 5		
2.Формирование внутреннего информационного пространства, эффективных каналов коммуникации и системы обмена информацией, включая документооборот	1. Наличие возможности у участников образовательных отношений получения документов образовательной организации в открытом доступе (образцы заявлений о зачислении в школу, об отчислении из школы, согласие родителей (законных представителей) на обработку персональных данных обучающегося, заявления на аттестацию педагога, заявление о приеме на работу)	Нет -0 Да –10 (в полном объеме)	Сайт ОУ	Квартал
3.Управление информационными коммуникациями в целях удовлетворения потребностей всех	1. Наличие открытой и общедоступной актуальной информации на сайте ОУ: Устав образовательной организации (в виде копии).	Нет- 0 Да – 30 (в полном объеме)	Сайт ОУ	Квартал

участников образовательного процесса	Лицензия на осуществление образовательной деятельности (с приложениями) (в виде копии). Свидетельство о государственной аккредитации (с приложениями) (в виде копии). План финансово-хозяйственной деятельности (в виде копии). Локальные нормативные акты, предусмотренные частью 2 статьи 30 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», правила внутреннего распорядка обучающихся, правила внутреннего трудового распорядка и коллективного договора. Отчет о результатах самообследования.			
ИТОГО		50		
2. Управление кадрами				
1. Организация эффективной кадровой политики, в т.ч. стимулирование	1. Уровень квалификации управленческой команды учреждения (заместители директора): • высшее образование (специалитет/магистратура) • профессиональная переподготовка в сфере управления; • дополнительное профессиональное образование по профилю профессиональной деятельности не реже одного раза в три года; • не менее 5 лет стажа на педагогических должностях	Макс.- 5 1 1 2 1	Копии документов	Учебный год
	2. Доля педагогов, осуществляющих профессиональную деятельность в данной образовательной организации от 5 до 25 лет	менее 80 % - 0 80 % и более- 10	Отчет ОУ на начало учебного года	Учебный год
	3. Наличие банка лучших	Нет-0;	Отчет ОУ на	Учебный

	<p>практик педагогов (размещен на сайте ОУ в текущем году):</p> <ul style="list-style-type: none"> • включенные в региональный атлас • получившие положительное заключение муниципальной экспертизы 	<p>- от 1 до 3 практик – 5; -от 3 до 5 практик -10; - свыше 5 практик -15.</p> <p>- за каждую практику – 5</p>	<p>начало учебного года</p>	<p>год</p>
	<p>4. Деятельность руководителя по привлечению кадров в учреждение (участие в реализации муниципального проекта «Мобильный кадровый резерв», наличие договоров с ВУЗами, с СУЗами, организация профориентационной работы по педагогическим специальностям, в том числе наличие педагогического класса)</p>	<p>Нет – 0 от 1-2 позиций –5; более 2 позиций- 10.</p>	<p>Отчет ОУ на начало учебного года</p>	<p>Учебный год</p>
<p>2. Обеспечение развития кадрового потенциала</p>	<p>1. Участие в мероприятиях, включенных в муниципальную модель «Профессиональное развитие руководящих работников образовательных учреждений Енисейского района»</p> <ul style="list-style-type: none"> - Школа руководителей и кадрового резерва - Статус «Наставник» - Муниципальный конкурс «Управленческий проект» -Муниципальный конкурс «Большие игры» -Повышение квалификации в области управления 	<p>Нет-0 Макс-15 (за каждое участие -3)</p>	<p>Служебная записка специалиста МКУ «Управление образования»</p> <p>Приказ МКУ «Управление образования»</p>	<p>В соответствии с планом работы МКУ «Управление образования»</p>
	<p>2. Наличие реализованных проектов, включенных в муниципальную стратегию</p>	<p>Нет-0 Да- 5</p>	<p>Отчетные мероприятия</p>	<p>На период реализации и проектов</p>
	<p>3. Наличие результатов работы инновационной площадки Федеральная инновационная и экспериментальная</p>	<p>Нет – 0 Макс. –10 5</p>	<p>Отчетные мероприятия</p>	<p>Учебная четверть</p>

	<p>площадка Региональная инновационная и экспериментальная площадка</p> <p>Муниципальный этап (по мере объявления)</p>	<p>3</p> <p>2</p>		
	<p>4. Доля педагогов, являющихся участниками, призерами и победителями очных профессиональных конкурсов за последние 3 года: Муниципальный уровень</p> <p>Краевой уровень</p> <p>Федеральный уровень</p>	<p>Макс -30</p> <p>10 % и выше – 5; 10 % и выше – 10; 10 % и выше – 15</p>	Служебная записка специалистов МКУ «Управление образования»	Учебный год
	<p>5. Наличие в образовательной организации функционирующих внутрикорпоративных форм взаимодействия педагогов (создание методической сети):</p> <ul style="list-style-type: none"> • творческие/рабочие группы; • наставничество; • ассоциации педагогов; • методические объединения педагогов, годичные команды 	<p>Нет – 0 Макс. –20 (за каждую позицию 5)</p>	Сайт ОУ	Квартал
3. Создание административно – управленческой команды и делегирующие полномочий	<p>1. Наличие циклограммы работы управленческой команды</p> <p>2. Приказ о распределении обязанностей между администрацией школы</p>	<p>Нет-0 Да- 5 (в полном объеме)</p>	Отчет ОУ на начало учебного года	Учебный год
4. Установление эффективных коммуникаций внутри трудового коллектива, управление конфликтами	<p>1. Отсутствие жалоб на административных и педагогических работников учреждения со стороны заказчиков образовательных услуг (родители, обучающиеся)</p> <p>2. Отсутствие обоснованных жалоб, обращений работников в трудовую инспекцию и др.</p>	<p>Нет-0 Да-15</p> <p>Нет-0 Да-15</p>	Журнал входящей информации МКУ «Управление образования»	Ежемесяч но

	государственные органы			
		ИТОГО	165	
3. Управление ресурсами				
1. Организация закупочной деятельности	1. Наличие и размещение на сайте ОУ нормативной базы по организации закупочной деятельности: <ul style="list-style-type: none"> • положение о закупках ОО • наличие плана закупок (на 01 января текущего года) 	Нет – 0 Да-25 (в полном объеме)	Отчет ОУ на начало учебного года	Учебный год
	2. Наличие и квалификация персонала, осуществляющего закупочную деятельность	Нет – 0 Да – 10	Отчет ОУ на начало учебного года	Учебный год
2. Управление финансовыми рисками	1. Наличие плана финансово-хозяйственной деятельности на текущий год и размещение его на сайте ОО	Нет – 0 Да – 5	Отчет ОУ на начало учебного года	Учебный год
		ИТОГО	40	
4. Управление процессами				
1. Проектирование стратегии развития образовательной организации	1. Наличие действующей программы развития, разработанной с учетом основных направлений государственной политики РФ, отражающей миссию, видение, ценности, внутреннюю культуру в информационно-образовательном пространстве ОО (своевременная актуализация)	Нет – 0 Да – 20	Отчет ОУ	Полугоди е
2. Обеспечение разработки и реализации общеобразовательных программ, программы развития, а также ЛНА образовательной организации	1. Образовательная организация реализует ОП с использованием: <ul style="list-style-type: none"> • сетевой формы реализации; • технологий дистанционного и электронного обучения 	Нет – 0 Макс –30 20 10	Отчет ОУ на начало учебного года	Учебный год
3. Управление образовательным	1. Создание условий (наличие программ,	Нет – 0 Макс.–80	Отчет ОУ на начало	Учебный год

<p>процессом, отвечающим целям и задачам реализуемых программ, запросам социума, с учетом состояния здоровья и возможностей обучающихся, ресурсов образовательной организации, участие в соц. анкетировании.</p>	<p>подтверждающей документации) для адресной работы с различными категориями обучающихся:</p> <ul style="list-style-type: none"> • одаренные дети; • дети из социально неблагополучных семей; • дети, попавшие в трудные жизненные ситуации; • дети из семей мигрантов; • дети-сироты и дети, оставшиеся без попечения родителей; • дети-инвалиды; • дети с ограниченными возможностями здоровья; • дети с девиантным (общественно опасным) поведением 	<p>(за каждую позицию 10)</p>	<p>учебного года(корректировка баллов по результатам мониторинга, один раз в течение учебного года)</p>	
	<p>2. Организация профориентационной работы в организации:</p> <p>2.1. наличие программы профориентационной работы;</p> <p>2.2. организация и проведение профессиональных проб;</p> <p>2.3. ведется опрос школьников, родителей, педагогов и специалистов, участвующих в профориентационной работе;</p> <p>2.4. реализуются профориентационные мероприятия на основе современных образовательных технологий;</p> <p>2.5. ведется просветительская работа по новым формам профориентации в рамках педагогических мероприятий;</p> <p>2.6. выстроена система повышения квалификации педагогических работников по ведению профориентационной</p>	<p>Нет-0 Макс. –65</p> <p>10</p> <p>15</p> <p>5</p> <p>15</p> <p>5</p> <p>5</p>	<p>Сайт ОУ</p>	<p>Учебный год (п.2.1,2.3, 2.6) Ежемесячно (п.2.2,2,4, 2.5, 2.7)</p>

	работы в современных условиях; 2.7. участвуют в региональных проектах по профориентационной работе.	10		
4. Создание безопасных условий жизнедеятельности образовательной организации и всех участников образовательных отношений	1. Отсутствие травматизма в ОО	Да – 15	Информация от ОУ	Ежемесячно
ИТОГО		210		
5. Управление результатами				
1. Результаты ГИА	Доля выпускников 9-х классов, получивших аттестаты об основном общем образовании	100% — 10%; ниже 100% - 0	Ч1/Ч2*100%, где Ч1 - количество выпускников основной школы, получивших аттестаты; Ч2 - количество выпускников основной школы на 31.05. отчетного года	Учебный год
	Доля выпускников, получивших аттестаты о среднем общем образовании	100 % -10; ниже 100% - 0	Ч1/Ч2*100%, где Ч1 - количество выпускников 11-х классов, получивших аттестаты о среднем общем образовании; Ч2 - количество выпускников 11-х классов, допущенных к ГИА	Учебный год
2. Организация проведения ГИА	1. Организована работа по подготовке и проведению ГИА в ППЭ без замечаний	55	Служебная записка	Учебный год
3. Обеспечения качества	1. Соответствие школьных		РИС	Учебный

образования (минус)	годовых отметок результатам ГИА по программам основного общего образования: Средняя годовая школьная отметка по русскому языку и математике участников ОГЭ – средняя оценка по русскому языку и математике участников ОГЭ $\geq 0,2$	- 5	КИАСУО	год
4. Организационно – технологическое обеспечение проведения ЕГЭ, обеспечение его объективности	1. Своевременная подготовка к экзамену: - Хотя бы один факт несвоевременного внесения информации в систему мониторинга готовности ППЭ - Своевременное внесение информации в систему мониторинга готовности ППЭ	0 5	Система мониторинга	Учебный год
	2. Качество подготовки ППЭ к проведению ЕГЭ - Контроль технической готовности прошёл без замечаний и нарушений	5	РИС	Учебный год
	3 Своевременно внесена информация в систему мониторинга об этапах проведения ЕГЭ	5	Система мониторинга	учебный год
	4 Автоматизированное распределение организаторов ППЭ были предоставлены в РЦОИ не позднее 1 мая	5	РИС	Учебный год
	5. Соблюдение сроков сканирования и обработки ЭМ: - Хотя бы один факт сканирования ЭМ позднее, чем через 2 часа после завершения экзамена при отсутствии технических причин, не зависящих от ППЭ - Своевременное завершение сканирования и обработки ЭМ	0 10	РИС	Учебный год
	6. Обучение на учебной платформе по подготовке специалистов,	80 – 100 % – 0 баллов, 60 – 79 %	ФИС	Учебный год

	<p>привлекаемых к ГИА(при технической возможности): Кол- во работников ППЭ, не прошедших обучение на учебной платформе _____ _____ x100 общее количество работников ППЭ</p>	<p>– 5 баллов; менее 60 % — 10 баллов</p>		
5. Организационно-технологические нарушения (минус)	<p>1. Неготовность ППЭ к проведению экзамена (отмена экзамена) 2. Некорректное комплектование экзаменационных материалов для участников ЕГЭ в аудиториях ППЭ 3. Некорректное формирование пакетов при сканировании выполненных экзаменационных работ в штабе ППЭ 4. Остановка экзамена в ГШЭ или в аудитории ППЭ в связи с нарушением порядка проведения ГИА 5. Внесение сведений в РИС позже установленных сроков по причине ошибок, допущенных в общеобразовательных организациях 6. Нарушения при приёме, отправке апелляций о несогласии с выставленными баллами, уведомлений апеллянта о сроках и месте рассмотрения апелляции 7. Участники ЕГЭ, которые сдавали экзамены в аудиториях не в соответствии с автоматизированным распределением по аудиториям ППЭ 8. Ошибочные метки организаторов в бланках регистрации «Не закончил экзамен» И/ИЛИ «Удален с</p>	<p>До 2-х нарушений-5. Более 2 - нарушений - 10</p>	<p>Данные ЦОКО (ГИА-11) Данные РЦОИ РИС Данные конфликтной комиссии Данные РЦОИ Данные ЦОКО (ГИА-11) Система мониторинга Данные РЦОИ</p>	Учебный год

	<p>экзамена»</p> <p>9. Несвоевременное начало экзамена по вине лиц, привлекаемых к проведению ЕГЭ (позднее 10 часов 45 минут по местному времени)</p> <p>10. Прерывания онлайн трансляции</p> <p>Количество дней экзаменов, в которые были зафиксированы прерывания трансляции в ходе экзамена.</p> <p>11. Несоблюдение трафика предоставления данных в РЦОИ для внесения в РИС * за исключением случаев внесения данных по итогам разблокировок</p> <p>12. Технические ошибки, по причине которых осуществлялась разблокировка РИС/ФИС</p> <p>Количество участников ЕГЭ, по которым внесены изменения в РИС _____</p> <p>_____ x100</p> <p>общее количество участников ЕГЭ</p> <p>13.Количество случаев нарушения информационной безопасности</p> <p>14. Выявление нарушений из обращений граждан в министерство образования Красноярского края, МКУ «Управление образования» (письма граждан, обращения на телефоны «горячих линий», прочее)</p> <p>За подтвержденный факт нарушения Порядка, выявленного из обращения(й)</p>		<p>РИС</p> <p>РИС</p> <p>Данные РЦОИ, ЦОКО (ГИА-11)</p> <p>МО КК, МКУ «Управление образования»</p>	
6.Участие в мероприятиях, проводимых Рособнадзором	1. Всероссийская акция «Единый день сдачи ЕГЭ родителями» Участие в акции в	5	Данные ОУ, МКУ «Управление образования»	Учебный год

	установленные сроки Всероссийская акция «100 баллов для победы» Участие в акции в установленные сроки Другие акции	5 5		
7. Технологичность проведения ГИА - 9	1. Корректность внесения сведений в РИС об участниках ГИА (ФИО, дата рождения, данные документов, удостоверяющих личность и т.д.) 2. Корректность внесения сведений в РИС об ОУ (наименование, адрес, контактные данные и др.)	10 10	РИС	Учебный год
8. Профилактика нарушений Порядка ГИА-9	1. Организация видеонаблюдения	10	Данные МКУ «Управление образования»	Учебный год
9. Организационно- технологическая готовность	1. Своевременное внесение данных в РИС согласно графику внесения сведений в РИС/ФИС количество мероприятий графика, выполненных своевременно _____ _____ x 100 общие кол-во мероприятий графика в части ГИА -9	95 % и более- 20 баллов менее 95% - 0 баллов	РИС	Учебный год
10. Выявление нарушений порядка ГИА-9 (минус)	1. Выявление нарушений по обращениям граждан в МКУ «Управление образования», министерство образования Красноярского края (письма граждан, обращения на телефоны и т.п) - 1-2 обращения - 2 и более обращений 2. Нарушение информационной безопасности КИМ: размещение КИМ или ЭМ в сети «Интернет» до экзаменов Независимо от количества нарушений 3. Участники ГИА-9, которые сдавали экзамены	- 2 - 5 - 20 - 10	Данные МКУ «Управление образования»	Учебный год

	в аудиториях не в соответствии с автоматизированным распределением по аудиториям ППЭ 4. Наличие двойных действующих результатов у участников экзаменов	-20		
11. Внутренняя система оценки качества (ВСОКО) образования обеспечивает формирование позитивного отношения к объективности оценки качества образования	1. Работа с результатами оценочных процедур: <ul style="list-style-type: none"> • предметные результаты обучающихся; • метапредметные результаты обучающихся; • личные результаты обучающихся 	Нет – 0; Да – 25 (в полном объеме)	Отчет, План	Полугоди е
12. Обеспечение результативности реализации механизмов объективности проведения процедур оценки качества образования (минус)	4. Отсутствие ОО в рейтинге школ, демонстрирующих признаки необъективности результатов при проведении оценочных процедур	Нет – 0 Повторное – минус 10 Более двух раз- минус 20	При сдаче отчетов на начало учебного года	Учебный год
	ИТОГО	205 - ОУ с ППЭ 100- ОУ		

*Таблицы перевода баллов в проценты:

1) Общеобразовательные учреждения, на базе которых открыты ППЭ

%	Количество баллов
100	540-670
85	409-539
70	248-408
55	117-247
40	116 и менее

2) Общеобразовательные учреждения

%	Количество баллов
100	440-570
85	309- 439
70	178-308
55	47-177
40	46 и менее

**Размер персональных выплат руководителю Учреждения и заместителям
руководителя Учреждения**

№ п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу) <*>
	опыт работы в занимаемой должности:<*>	
1	от 1 года до 5 лет	5%
	при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения***	15%
	при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения***	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» ***	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный»* **	20%
	от 5 лет до 10 лет	15%
	при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения***	25%
	при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения***	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» * * *	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный»* * *	30%
свыше 10 лет	25%	
при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения***	35%	
при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения	40%	
при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» * * *	35%	
при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный»* * *	40%	

<*> Без учета повышающих коэффициентов

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

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

Размер выплат по итогам работы директора учреждения и его заместителей

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), % <*>
	наименование	индикатор	
Организация участия работников, обучающихся в конкурсах, мероприятиях	Наличие призового места	международные	150%
		федеральные	100%
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	Учреждение принято 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	100%
		Федеральные	90%
		Межрегиональные	80%
		Региональные	70%
		Муниципальные	60%
	Наличие важных мероприятий, организованных по инициативе образовательного учреждения	Проведены мероприятия с привлечением образовательных учреждений: от 2 до 7 от 7 до 10 свыше 10 (за каждое мероприятие)	5 % 10 % 15 %

<*> без учета повышающих коэффициентов