

Приложение №8
к Коллективному договору от
от «_20_» июня 2023 г.

Согласовано:
Руководитель УО:

«_20_» июня 2023 года

Утверждаю:
Директор:
Кириллова О.И.

«_20_» июня 2023 года

Согласовано:
Председатель первичной
профсоюзной организации:

Курочка В.А.
«_20_» июня 2023 года

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО
БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ИЗУМРУДНОВСКАЯ ОСНОВНАЯ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА»

п. Изумрудный 2023 г.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Изумрудновская основная общеобразовательная школа», реализующая общеобразовательные программы начального общего, основного общего образования, (далее - положение), разработано на основании Закона Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 "О новых системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных учреждений" и регулирует порядок оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Изумрудновская основная общеобразовательная школа», включенных в перечень учреждений на проведение эксперимента по введению новых систем оплаты труда работников бюджетных и казенных учреждений Красноярского края дополнительно, без проведения конкурсного отбора с 1 сентября 2011 года, подведомственных управлению образования администрации Ирбейского района (далее - учреждения) по виду экономической деятельности "Образование".

II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

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

1.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений устанавливаются.

1.2. Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждений могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяются Постановлениями Администрации Ирбейского района.

2. Выплаты компенсационного характера.

2.1. Работникам учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

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

2.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями производятся на основании статьи 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

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

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

3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются согласно приложению № 2 к настоящему положению. Установление стимулирующих выплат в учреждении осуществляется на основе коллективного договора, локального нормативного акта учреждения о выплатах стимулирующего характера, утверждаемого работодателем с учетом мнения представительного органа работников, а также на основании Постановления Администрации Ирбейского района

III. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ, ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНЫХ БУХГАЛТЕРОВ

1. Выплаты компенсационного характера руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются в соответствии с подразделом 2 раздела II настоящего положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

2. Предельное количество должностных окладов руководителей учреждений, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям

учреждений, составляет 45 должностных окладов руководителей учреждений в год с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителям учреждений может направляться на стимулирование труда работников учреждений. Направление указанных средств на иные цели осуществляется по согласованию с министерством финансов Красноярского края и министерством экономики и регионального развития Красноярского края.

3. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям учреждений осуществляется ежеквартально (или ежемесячно) с учетом мнения рабочей группы по установлению стимулирующих выплат, образованной управлением образования администрации Ирбейского района (далее - рабочая группа).

3.1. Управление представляет в рабочую группу аналитическую информацию о показателях деятельности учреждений, в том числе включающую информацию органов самоуправления образовательных учреждений, в том числе общественных советов образовательных учреждений, являющуюся основанием для премирования руководителей учреждений.

3.2. Руководители учреждений имеют право присутствовать на заседании рабочей группы и давать необходимые пояснения.

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

4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат отдельно.

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров определяются согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

Размер персональных выплат руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам определяется согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

4.1. При выплатах по итогам работы учитываются:

степень освоения выделенных бюджетных средств; проведение ремонтных работ;

подготовка образовательного учреждения к новому учебному году;

участие в инновационной деятельности; организация и проведение важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам определяется согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

5. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются сроком на три месяца в процентах от должностного оклада.

6. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, устанавливаются сроком на три месяца, год, или полгода, в процентах от должностного оклада, согласно приложению №2

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

8. Заместителям руководителя и главным бухгалтерам сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом руководителя соответствующего учреждения.

IV. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

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

Приложение 3 к постановлению администрации Ирбейского района от 23.06.2011 № 348-пг

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, РАЗМЕР И УСЛОВИЯ ИХ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ, КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ И ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ

Общеобразовательные организации

начального общего, основного общего, среднего общего образования

| Должности | Критерии оценки результативности и качества деятельности организации | Условия | | Предельный размер выплат к окладу, (должностному окладу), ставке заработной платы |
|---|---|---|---|---|
| | | Наименование | Индикатор | |
| Руководитель организации | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| | Меры принимаемые руководителем по экономическому расходованию средств | Эффективность финансово-экономической деятельности | Рациональное использование бюджетных и внебюджетных средств | до 15 % 1 раз в квартал |
| | | | Своевременность и качественное проведение текущих, капитальных ремонтов | до 15 % 1 раз в квартал |
| | | | Обеспечение выполнения предписаний надзорных органов | до 10 % |
| | | Финансовые нарушения | Нарушения выявленные органами финансового контроля | -20 % |
| | Выстраивание эффективных взаимодействий с другими организациями и ведомствами для достижения целей организации | Выполнение соглашений о межведомственном взаимодействии с другими организациями | от 50 до 100% | от 5% до 20 % |
| | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| | Обеспечение качества образования в организации | Качество образования | Результаты единого государственного экзамена в среднем в сравнении с регионом | до 30 % 1 раз в год |
| | | | Результаты государственной итоговой аттестации в сравнении с регионом | до 15 % 1 раз в год |
| | | | Результаты краевых контрольных работ в сравнении с регионом | до 10 % 1 раз в год |
| Качество обучения (результаты единого государственного экзамена, итоговой государственной аттестации и краевых контрольных работ) | | Выше среднего уровня по району | 5 % | |
| | | На уровне района | 3 % | |
| | | Ниже среднего по району | 0 % | |
| Достижения обучающихся, воспитанников во Всероссийской олимпиаде школьников, конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях | | Призеры и победители регионального этапа всероссийской олимпиады школьников | до 20 % | |
| | | Призеры и победители муниципального этапа всероссийской олимпиады школьников за 1, 2, 3 места | до 10 % | |
| | | Призеры и победители зонального этапа школьной спортивной лиги за 1, 2, 3 места | до 15 % | |
| | | Призеры и победители муниципального этапа школьной спортивной лиги за 1, 2, 3 места | до 10 % | |

| | | | | | |
|--|---|--|--|---------------------|---------|
| | | | Результаты участия в конкурсах, соревнованиях, включенных в перечень министерства образования и науки Красноярского края | до 15 % | |
| | | Эффективность профилактики правонарушений | Отсутствие правонарушений | 5 % в квартал | |
| | | Отсутствие учащихся 7-15 лет выбывших из образовательной организации и не продолживших обучение | 0% | 5 % | |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | | |
| Эффективность управленческой деятельности | Отсутствие жалоб | 0 | | 5 % | |
| | Привлечение внебюджетных средств, в том числе грантов и спонсорских средств, а также предоставление платных услуг | от 1 | | 10 % | |
| | Материально-техническая обеспеченность учебно-воспитательного процесса | В соответствии с лицензией | | 10 % | |
| Работа с кадрами | Эффективность реализуемой кадровой политики | Укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав | | 10 % 1 раз в год | |
| | Соответствие образования преподаваемому предмету | 100% | | 10 % | |
| | Развитие педагогического мастерства | Участие в конкурсах, конференций, мастер классах | | от 5 % до 15 % | |
| Воспитание, работа и сохранение здоровья детей | Организация опытных участков на территории организации и обеспечение качественным горячим питанием | Организация горячего питания и учебно-опытных участков | | до 10% | |
| | Создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей | Организация и проведение мероприятий, способствующих здоровью учащихся, воспитанников | | 10 % | |
| | Посещаемость детей | Не менее 90 % | | 20 % | |
| | Отсутствие фактов травматизма обучающихся | Отсутствие обращений законных представителей обучающихся | | до 10 % | |
| | Организация каникулярного времени | Организация и проведение мероприятий для обучающихся во время каникул | | до 20% | |
| Заместители руководителей организаций | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | |
| | Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса и стабильного функционирования организации | Ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса | В соответствии с лицензией | 10 % | |
| | | Наличие высококвалифицированных педагогических кадров в соответствии преподавательскому предмету | Положительная динамика аттестации педагогических кадров на квалификационную категорию | | до 20 % |
| | | Система непрерывного развития педагогических | Наличие и реализация программы развития | | 10 % |

| | кадров | педагогических кадров | |
|--|---|--|---------|
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| Обеспечение качества образования в организации | Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы | Участие в инновационных и профессиональных конкурсах | до 20 % |
| | | Победы в инновационных и профессиональных конкурсах организаций | до 20 % |
| | Достижения воспитанников в конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях | Наличие призеров и победителей | до 20 % |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Эффективность управленческой деятельности | Управление учебно-воспитательным процессом на основе программ и проектов (программа развития организации, программа воспитания) | Наличие и реализация программ и проектов | до 20 % |
| Результаты деятельности организации | Освоение образовательной программы по результатам четвертных и годовых оценок обучающихся | Качество обученности не ниже 70% | 15% |
| | Реализация проектной и исследовательской деятельности | Охват детей, вовлеченных в проектную и исследовательскую деятельность не менее 25% | 15 % |
| | Доля педагогических работников первой и высшей квалификационной категории | Не менее 50 % | 5 % |
| | Координация работы по прохождению педагогическими работниками стажировок, курсов повышения квалификации | 100% выполнение плана | 10 % |

Приложение №6

**ВИДЫ, УСЛОВИЯ, РАЗМЕР И ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ
СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, В ТОМ ЧИСЛЕ КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ
РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО
БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ИЗУМРУДНОВСКАЯ ОСНОВНАЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА»**

1. Настоящие виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений, подведомственных Администрации Ирбейского района, Управлению образования, распространяют свое действие на работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Изумрудновская основная общеобразовательная школа».

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

3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются Коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников, с оформлением оценочных листов и критериев, которые могут корректироваться, на основании изменений в системе образования.

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

выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

персональные выплаты (с учетом квалификационной категории, сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, работы в сельской местности, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда));

выплаты по итогам работы.

Виды, условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения устанавливаются в соответствии с [приложением N 1](#) к настоящему Порядку.

При осуществлении выплат, предусмотренных настоящим пунктом, Учреждением могут применяться иные критерии оценки результативности и качества труда работников, не предусмотренные [приложениями N 1, 3](#) к настоящему Порядку.

5. Виды выплат должны отвечать уставным задачам Учреждения.

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

6. Руководитель Учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию общественных советов Учреждения.

7. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливается как в процентах к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с учетом повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по основаниям повышения, установленного в ПОСТАНОВЛЕНИИ Администрации Ирбейского района № 657-пг от 29.06. 2011 г. «Об утверждении условий, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений, подведомственных могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы», без учета нагрузки, так и в абсолютном размере.

8. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются руководителем учреждения ежемесячно или ежеквартально или на полугодие или на год.

9. Учреждение может применять балльную оценку при установлении выплат стимулирующего характера, за исключением персональных выплат, в следующем порядке.

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

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

где: C - размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения в плановом квартале; $C_{1 \text{ балла}}$ - стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на 1 балла

плановый квартал B_i - количество баллов по результатам оценки труда i -го работника

i учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период (год, полугодие, квартал).

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

где:

$Q_{\text{стим}}$ - фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения в плановом квартале;

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

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

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

$Q_{\text{стим}}$ не может превышать $Q_{\text{стим1}}$

$$Q_{\text{стим}} = Q_{\text{стим1}} - Q_{\text{зп}} - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{отп}},$$

где:

$Q_{\text{стим1}}$ - предельный фонд заработной платы, который может направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера;

$Q_{\text{зп}}$ - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в бюджетной смете учреждения на плановый квартал;

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

$Q_{\text{отп}}$ - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за первые два дня временной нетрудоспособности, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на плановый квартал.

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

где:

Q - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных баз

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

N - среднее количество дней отпуска согласно графику отпусков, дней отп

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

N - количество календарных дней в плановом квартале.

Год

**9.2.ВИДЫ, УСЛОВИЯ, РАЗМЕР И ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ
СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, В ТОМ ЧИСЛЕ КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ
РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ИЗУМРУДНОВСКАЯ ОСНОВНАЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА»**

| Должности | Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения | Условия | | |
|---|---|---|--|---------|
| | | наименование | индикатор | |
| Должности | Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения | Условия | | Баллы * |
| | | Наименование | Индикатор | |
| Педагоги: учитель | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| | Организация проектной и исследовательской деятельности воспитанников | Участие воспитанников в конференциях разного уровня | Представление результатов на конференциях разного уровня | 5 |
| | | | Наличие победителей и призеров | |
| | | | общероссийский уровень | 15 |
| | | | краевой уровень | 13 |
| | | | муниципальный уровень | 10 |
| | Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса | Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическим объединением) | Обеспечение работы в соответствии с планом | 20 |
| | | Участие в работе аттестационной комиссии, экспертной комиссии, ЕГЭ, ГИА, Олимпиады, психолого-медико-педагогическом консилиуме учреждения, наставничество | Постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации | 10 |
| | Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы) | Полнота и соответствие нормативным документам | 100 % | до 10 |
| | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| Стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу учащихся | Участие школьников в мероприятиях различного уровня (% участвующих от общего числа обучающихся) | краевой уровень | 20 | |
| | | | муниципальный уровень | 15 |
| | | участие и подготовка команды к муниципальному или краевому уровню | 10 | |
| | | | 40-50 % | 30 |
| | | | 30-39 % | 20 |
| | | | 20-29 % | 10 |
| | | обученность 100% | 10 | |
| Участие обучающихся в конкурсах и олимпиадах различного уровня | Количество участников конкурсов - не менее 70% (от общего числа обучающихся, курируемых классов) | 5 | | |
| | | Количество участников олимпиад - не менее 50% (от общего числа обучающихся, курируемых классов) | 5 | |
| | | | Наличие призеров и | |

| | | | | |
|---------------------------------------|---|---|---|--------|
| | | | победителей | |
| | | | краевой уровень | 20 |
| | | | муниципальный уровень | 15 |
| | | | школьный уровень | 5 |
| | Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью | Разработка и реализация проектов и программ | Призовое место в конкурсе проектов и программ | 20 |
| | | | Презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов | 10 |
| | Учет численности учеников в классе | Превышение численности обучающихся в классе над нормативной численностью обучающихся в классе | Численность человек | 5 за 1 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | |
| | Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса | Освоение информационных технологий и применение их в практике работы с детьми | Использование при организации занятий интерактивной доски, компьютерных программ по созданию презентаций и публикаций | до 20 |
| | | Выстраивание образовательного процесса в соответствии с программой надпредметного содержания | Наличие программы | до 20 |
| | | Своевременное информирование руководителя о происшествиях с воспитанниками и обучающимися | | |
| | Расширение должностных полномочий педагога | | обеспечение безопасности подвозимых детей | 5 |
| | | | обеспечение безопасности подвоза обучающихся на мероприятия | 5 за 1 |
| | | | работа со школьным сайтом | 10 |
| | | | ведение базы КИАСУО | 10 |
| | | | ведение базы КИМО | 5 |
| | | | ведение базы «Одаренные дети Красноярья» | 5 |
| | | | выполнение функций системного администратора | 10 |
| | | | работа с книжным фондом | 10 |

| | | | | |
|--|---|---|--|----|
| Педагог дополнительного образования, старший вожатый | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| | Руководство проектными и творческими группами, методическими объединениями, кафедрами | Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями) | Обеспечение работы в соответствии с планом | 20 |
| | Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы) | Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам | 100% | 20 |
| | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| Достижения воспитанников | Участие в соревнованиях, олимпиадах, научно-практических | % участвующих от общего числа обучающихся | 20 | |

| | | | | |
|----------------------------|--|--|---|----|
| | | конференциях, конкурсах различного уровня | Призовое место | 20 |
| | Организация деятельности детских объединений, организаций | Постоянный состав, создание и реализация социальных проектов, программ | За каждый проект, программу | 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, | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| | Создание системы работы по повышению мотивации воспитанников к чтению | Количество воспитанников и работников учреждения, пользующихся фондом библиотеки | 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 и воспитанников | Проведение уроков информационной культуры | 1 раз в четверть | 20 |
| | | Проведение дней информирования | 1 раз в четверть | 20 |
| | Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| | Высокий уровень профессионального мастерства | Систематическая работа по повышению педагогического мастерства (курсы повышения квалификации, семинары, самообразование), использование полученного опыта в своей повседневной деятельности | Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов | 20 |
| | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| делопроизводитель, | Своевременная подготовка локальных нормативных актов учреждения, финансово- экономических | Соответствие нормам действующего законодательства | 100% | 30 |

| | | | | |
|---|---|---|--|----|
| | документов | | | |
| | Оформление документов для участия в краевых и федеральных программах, проектах, конкурсах | Соответствие заданным нормам | 100% | 30 |
| | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| | Осуществление юридических консультаций для воспитанников и работников учреждения | Отсутствие конфликтов в учреждении | 0 | 30 |
| | Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| | Создание в учреждении единых требований к оформлению документов, системы документооборота | Наличие регламентов по созданию внутренних документов | Соблюдение регламентов | 30 |
| повар | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| | Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзирающих органов | Отсутствие предписаний контролирующих органов | 0 | 40 |
| | | | Устранение предписаний в установленные сроки | 20 |
| | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| | Снижение уровня заболеваемости обучающихся, воспитанников | Снижение количества заболевших воспитанников | Отсутствие вспышек заболеваний | 20 |
| | Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| | Качество приготовления пищи, эстетическое оформление блюд | Отсутствие жалоб, отказов детей от приема пищи | 0 | 40 |
| рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, дворник, гардеробщик, сторож, машинист водогрейных котлов, Уборщик служебных помещений | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| | Соблюдение санитарно- | Отсутствие замечаний | 0 | 30 |
| | гигиенических норм, правил техники безопасности, правил дорожного движения | надзорных органов, аварий | | |
| | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| | | | | |
| | Осуществление дополнительных работ | Погрузочно-разгрузочные работы | Постоянно | 30 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | |
| | Благоустройство территории учреждения | Зеленая зона, ландшафтный дизайн | Наличие | 30 |

- гигиенических норм
на дополнительных
объектах уборки
(душевые,
комната гигиены,
туалеты)

| | | | | |
|--|---|---|--|----|
| 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 жизнедеятельности | Проведение инструктажей с учащимися и работниками школы | Контроль за ведением классной и школьной документации 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 | 30 |
| | | Организация занятий по гражданской обороне | Проведение учений 2 раза в год | 20 |
| | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| | Достижения обучающихся, воспитанников | Участие в краевых, всероссийских, международных соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах | Процент участвующих от общего числа обучающихся (воспитанников) не менее 20% | 20 |
| Ведение портфолио обучающихся, воспитанников | | | 30 | |
| Призовое место | | | 20 | |
| Заведующий хозяйством | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| | Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности | Обеспечение учебных кабинетов, бытовых, хозяйственных и других помещений оборудованием и инвентарем, отвечающим требованиям правил и норм безопасности жизнедеятельности, стандартам безопасности труда | 100% | 30 |
| | Обеспечение сохранности имущества и его учет | Замечания по утрате и порче имущества | 0 | 10 |
| | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| | Оперативность работы | Своевременное обеспечение | Выполнение работ ранее | 10 |

| | | | |
|--|---|---|----|
| | сезонной подготовки обслуживаемого здания, сооружения, оборудования и механизмов | установленного срока без снижения качества | |
| Осуществление дополнительных работ | Участие в проведении ремонтных работ в учреждении | Своевременно, качественно | 20 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Ресурсосбережение при выполнении работ | Осуществление рационального расходования материалов | Экономия материальных средств | 20 |
| | Осуществление рационального расходования электроэнергии | Отсутствие превышения лимитов | 20 |
| | Бесперебойная и безаварийная работа систем жизнеобеспечения | Отсутствие замечаний по бесперебойной и безаварийной работе систем жизнеобеспечения | 20 |
| | Качественное и своевременное проведение инвентаризации школьного имущества | Отсутствие недостачи и неустановленного оборудования | 20 |
| | Укомплектованность ставок обслуживающего персонала (лаборантов, секретарей, дворников, гардеробщиков, сторожей, уборщиков служебных помещений и рабочих по обслуживанию и текущему ремонту здания, сооружения и оборудования) | 100% | 10 |

| | | | |
|--|--|---|---------|
| Инструктор по физической культуре, учитель физической культуры | Достижения обучающихся в соревнованиях | Призеры и победители регионального этапа спортивных соревнований школьников | до 20 % |
| | | Призеры и победители муниципального этапа спортивных соревнований школьников за 1, 2, 3 места | до 10 % |
| | | Призеры и победители зонального этапа школьной спортивной лиги за 1, 2, 3 места | до 15 % |
| | | Призеры и победители муниципального этапа школьной спортивной лиги за 1, 2, 3 места | до 10 % |

9.3. В случае дефицита ФОТ предусматривается механизм снижения процента стимулирующих выплат

9.4. Расчет назначения и выплаты стимулирующих, производится исходя из 100-балльного значения всего ФОТ стимулирующих