

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение  
«Средняя школа № 8 «Созидание»

660095, г. Красноярск, ул. Коммунальная, 12, тел./факс (8-391) 201-19-01, 212-99-48  
ОКПО 55577778, ОГРН 1022401944883, ИНН/КПП 2461023596/246101001  
e-mail: [sch8@mailkrsk.ru](mailto:sch8@mailkrsk.ru)

Дополнительное соглашение  
к Коллективному договору  
муниципального автономного общеобразовательного учреждения  
«Средняя школа № 8 «Созидание»  
на 2023 - 2026 гг.

Регистрационный № 5239 от «20» октября 2023 года.

От работодателя  
Директор  
МАОУ СШ № 8



/А.В. Шушеначев

«22» июля 2025 г.

От работников  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МАОУ СШ № 8



/Е.В. Кругликова

«22» июля 2025 г.

Департамент экономической политики  
и инвестиционного развития  
администрации г. Красноярска

**ЗАРЕГИСТРИРОВАНО**

Изменения и дополнения  
к коллективному договору

№ 5239/10 от «22» 07 20 25 г.

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение «Средняя школа № 8 «Созидание» в лице директора Шушеначев Алексей Викторович, действующего на основании Устава, именуемый в дальнейшем «Работодатель» с одной стороны, и первичная профсоюзная организация в лице председателя Кругликовой Елены Васильевны, действующего на основании Устава профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, являющийся представителем «Работников» с другой стороны, на основании п. 1.11 Коллективного договора от 13.11.2023 года, регистрационный № 5678, в соответствии со статьей 44 Трудового кодекса Российской Федерации заключили настоящее Дополнительное соглашение о нижеследующем:

1. В раздел «VI. Оплата и нормирование труда» Коллективного договора внести следующие изменения:

**1.1. п. 6.4. читать в новой редакции:**

«п.6.4. В случаях, когда размер оплаты труда работника образовательной организации зависит от квалификационной категории, ученой степени, почетного звания, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссии по аттестации педагогических работников;
- при присвоении почетных званий, начинающихся со слов «Народный...», «Заслуженный...» – со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности».

**1.2. п. 6.12. читать в новой редакции:**

«6.12. Работникам организации на основании приказа руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от приносящей доход деятельности устанавливаются выплаты стимулирующего характера. Виды, условия и размер выплат устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда.

В целях обеспечения объективной оценки результатов труда работников и общественного участия в распределении стимулирующих выплат в образовательной организации создается комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников организации (далее - Комиссия). В состав Комиссии входит председатель первичной профсоюзной организации.

Порядок работы Комиссии и порядок установления выплат стимулирующего характера устанавливается Положением о работе Комиссии.

Стимулирующие выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются приказом руководителя учреждения ежемесячно и выплачиваются ежемесячно.

Персональные выплаты устанавливаются приказом руководителя учреждения на учебный год и выплачиваются ежемесячно пропорционально отработанному работником времени».


**1.3. п. 6.17. читать в новой редакции:**

«п. 6.16. Педагогическим работникам, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка и норма часов педагогической работы, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой в случаях, установленных Приказом Министерства просвещения РФ № 269 от 04.04.2025 г.»


2. **Положение об оплате труда работников**, приложение № 2 к Коллективному договору читать в новой редакции (Приложение № 1 к Дополнительному соглашению к Коллективному договору, регистрационный № 5678 от 13.11.2023 года).

3. **Настоящие изменения применяются к правоотношениям, возникшим с 01.09.2025 года.**

**От работодателя**  
Директор  
МАОУ СШ № 8

 /А.В. Шушеначев  
«22» июня 2025 г.

**От работников**  
Председатель первичной профсоюзной  
организации  
МАОУ СШ № 8

 /Е.В. Кругликова  
«22» июня 2025 г.



Приложение  
к Дополнительному соглашению  
от 03.07.2025 г. к Коллективному договору  
МАОУ СШ № 8

Приложение № 2  
к Коллективному договору  
МАОУ СШ № 8  
(в редакции от 03.07.2025 г.,  
вступающей в силу с 01.09.2025 г.)

Согласовано:

Заместитель руководителя  
главного управления образования  
администрации города Красноярск  
Т.В. Авулова  
«25» июля 2025 г.

От работодателя  
Директор  
МАОУ СШ № 8

А.В. Шушеначев

«22» июля 2025 г.

От работников

Председатель первичной профсоюзной  
организации  
МАОУ СШ № 8

Е.В. Кругликова

«23» июля 2025 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального автономного  
общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 8 «Созидание»

### I. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с постановлением администрации города Красноярск от 19.01.2010 № 1 и регулирует порядок, условия оплаты труда работников МАОУ СШ № 8, координацию деятельности которых осуществляет главное управление образования администрации города.

2. Заработная плата в соответствии с системой оплаты труда, определенной настоящим Положением, устанавливается работнику на основании трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) при наличии действующего коллективного договора (его изменений), локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда в учреждении.

Система оплаты труда работников учреждения устанавливается в учреждении коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации,



законами и иными нормативными правовыми актами Красноярского края, содержащими нормы трудового права, правовыми актами города Красноярска, а также настоящим Положением.

Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3. Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет конкретные размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования, а также размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы всех категорий работников, установленных настоящим Положением.

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

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

5. При изменении (совершенствовании) системы оплаты труда заработная плата работников учреждения (без учета выплат стимулирующего характера) не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения (совершенствования), при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

6. Заработная плата работников учреждения увеличивается (индексируется) с учетом уровня потребительских цен на товары и услуги. Размеры и сроки индексации устанавливаются решением Красноярского городского Совета депутатов о бюджете города.

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

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

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

## **II. Оклады (должностные оклады) ставки заработной платы**

10. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определенных в постановлении администрации города Красноярска, в коллективном договоре, в локальных нормативных актах, принятых с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

12. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения устанавливаются в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

## **III. Выплаты компенсационного характера (виды, размер и условия)**

13. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными 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).

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

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

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



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

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

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

20. Виды и размеры выплат при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются согласно приложению 2 к настоящему Положению.

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

#### **IV. Выплаты стимулирующего характера**

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

23. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их введения устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения, принятыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

24. Работникам учреждения по приказу руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников, устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- 1) 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;
- 2) персональные выплаты;
- 3) выплаты по итогам работы;
- 4) персональные выплаты для обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), региональная выплата.

25. Средства, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляются учреждением на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, руководителю учреждения, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 7 раздела 1 настоящего Положения. Направление средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения производится с учетом недопущения превышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения.

26. Виды выплат отвечают уставным задачам учреждения.

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

28. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, имеющим дисциплинарные взыскания, могут быть снижены за период, в котором применено дисциплинарное взыскание. При этом снижение размера не может приводить к уменьшению размера ежемесячной заработной платы более чем на 20 процентов.

При этом решение о снижении размера стимулирующих выплат работнику в связи с применением к нему дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса.

29. Руководитель учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника через заседание комиссии по распределению стимулирующих выплат вправе учитывать аналитическую информацию органов управления учреждения.

30. Конкретный размер выплат стимулирующего характера устанавливается в абсолютном размере.

31. Стимулирующие выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются приказом руководителя учреждения ежемесячно и выплачиваются ежемесячно.

Персональные выплаты устанавливаются приказом руководителя учреждения на учебный год и выплачиваются ежемесячно пропорционально отработанному работником времени.

32. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ для работников учреждения определяются согласно приложению 3 к настоящему Положению.

33. Персональные выплаты определяются в абсолютном размере.

Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с Приложением 4 к настоящему Положению.

34. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), производится



персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда).

Персональная выплата для работника, обеспечивающая заработную плату работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), рассчитывается как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

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

35. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат стимулирующего характера ниже размера заработной платы, установленного Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», предоставляется региональная выплата, расчет которой установлен статьей 4 указанного Закона Красноярского края.

36. 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 работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы работникам учреждения устанавливается в соответствии с приложением 5 к настоящему Положению.

При осуществлении выплат, предусмотренных пунктом 36 могут применяться иные критерии оценки результативности и качества труда работников, не предусмотренные приложением 5 к настоящему Положению.



37. При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат) учреждение применяет балльную оценку. Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения, определяется по формуле:

$$C = C_{\text{балла}} \times B_i,$$

где:

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

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

$B_i$  – количество баллов по результатам оценки труда  $i$ -го работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период (год, полугодие, квартал).

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

где:

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

$Q_{\text{стимрук}}$  – плановый фонд стимулирующих выплат руководителя, утвержденный в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения в расчете на месяц в плановом периоде;

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

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

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

где:

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

$Q_{\text{зп}}$  – фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения на месяц в плановом периоде;

$Q_{\text{гар}}$  – гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по плану финансово-хозяйственной деятельности учреждения по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм выплат компенсационного характера, персональных выплат на месяц в плановом периоде), определенный согласно штатному расписанию учреждения;

$Q_{\text{отп}}$  – 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.

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

где:

$Q_{\text{баз}}$  – фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения на месяц в плановом периоде без учета выплат по итогам работы;

$N_{\text{отп}}$  – среднее количество дней отпуска согласно графику отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения в месяц в плановом периоде согласно плану, утвержденному в учреждении;

$N_{\text{год}}$  – количество календарных дней в месяц в плановом периоде.

## V. Единовременная материальная помощь

38. Работникам учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи.



39. Единовременная материальная помощь работникам учреждения оказывается по приказу руководителя учреждения в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей) на основании заявления сотрудника.

40. Единовременная материальная помощь работникам учреждения оказывается по приказу руководителя учреждения в связи с бракосочетанием, рождением ребенка на основании заявления сотрудника.

41. Единовременная материальная помощь работникам учреждения оказывается по приказу руководителя учреждения при чрезвычайных ситуациях на основании заявления сотрудника. Конкретный размер материальной помощи определяется руководителем учреждения.

42. К заявлению прилагаются дополнительно необходимые подтверждающие документы:

- 1) при рождении ребенка – свидетельство о рождении;
- 2) при заключении брака – свидетельство о заключении брака;
- 3) при смерти родственника – копию свидетельства о смерти и документы, подтверждающие родство;
- 4) при чрезвычайных ситуациях – официальные данные от МЧС, МВД и иных государственных органов.

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

#### **VI. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей.**

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

- \_ должностной оклад;
- \_ выплаты компенсационного характера;
- \_ выплаты стимулирующего характера.

46. При установлении условий оплаты труда руководителю, его заместителям необходимо обеспечить непревышение предельного уровня соотношения, установленного в соответствии с пунктом 76 настоящего Положения, при условии выполнения руководителем, его заместителями всех показателей эффективности деятельности и получения стимулирующих выплат по итогам работы в максимальном размере.

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

48. Группа по оплате труда руководителя 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 6 к настоящему Положению.

49. Руководителю учреждения группа по оплате труда руководителей учреждений устанавливается приказом главного управления образования администрации города и определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год на основании ходатайства территориального отдела главного управления образования администрации города Красноярска по Кировскому району (далее – территориальный отдел).

50. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала определяется в соответствии с Порядком исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения и перечнем должностей, профессий работников учреждения, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, согласно приложению 7 к настоящему Положению.

51. Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения определяется в соответствии с постановлением администрации города от 19.01.2010 № 1 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Красноярска».

52. Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала, используемое при определении размера должностного оклада руководителя с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждения, определяется в соответствии с постановлением администрации города от 19.01.2010 № 1 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Красноярска».

Конкретный размер средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала, используемый при определении размера должностного оклада руководителя, определяется комиссией по установлению окладов и стимулирующих выплат, образованной главным управлением образования администрации города.

53. Размеры должностных окладов заместителей устанавливаются руководителем учреждения на 15 процентов ниже размеров должностных окладов руководителя учреждения.

54. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения, его заместителям устанавливаются в соответствии с разделом III настоящего Положения.



55. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю учреждения выделяется в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения.

56. Объем средств на указанные цели определяется в кратном отношении к размерам должностного оклада руководителя учреждения.

57. Количество должностных окладов руководителя учреждения, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, составляет до 15,3 должностных окладов руководителя учреждения 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 руководителю учреждения направляется на стимулирование труда работников учреждения. Направление указанных средств на иные цели осуществляется по согласованию с главным управлением образования администрации города.

58. Распределение фонда стимулирования руководителя учреждения осуществляется ежеквартально комиссией по установлению окладов и стимулирующих выплат, образованной главным управлением образования администрации города (далее – комиссия).

59. Территориальный отдел представляет в комиссию аналитическую информацию о показателях деятельности учреждения, в том числе включающую мнение коллегиальных органов управления образовательного учреждения являющуюся основанием для установления стимулирующих выплат руководителю.

60. Руководитель учреждения имеет право присутствовать на заседании комиссии и давать необходимые пояснения.

61. 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 главное управление образования администрации города издает приказ об установлении стимулирующих выплат руководителю.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат отдельно согласно порядку принятия решения комиссии, утвержденному приказом главного управления образования.

62. Руководителю учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда устанавливаются 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.

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 работ, мероприятий;
- повышение эффективности (сокращение) бюджетных расходов.

Стимулирующие выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу).

63. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, его заместителям, имеющим дисциплинарные взыскания, могут быть снижены за период, в котором применено дисциплинарное взыскание. При этом снижение размера не может приводить к уменьшению размера ежемесячной заработной платы более чем на 20 процентов.

64. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения для руководителя, его заместителей устанавливаются согласно приложению 8 к настоящему Положению.

65. Руководителю, его заместителям устанавливаются персональные выплаты в соответствии с приложением 09 к настоящему Положению.

66. Выплаты стимулирующего характера для руководителя учреждения, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, устанавливаются на срок не более трех месяцев в процентах от должностного оклада согласно порядку принятия решения комиссии, утвержденному приказом главного управления образования.

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

68. Персональные выплаты руководителю учреждения устанавливаются по решению главного управления образования администрации города на срок не более одного года.

69. Персональные выплаты заместителям руководителя учреждения устанавливаются приказом руководителя учреждения на срок не более одного года.

70. Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается и выплачивается руководителю учреждения, их заместителям в соответствии с приложением 10 к настоящему Положению.

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



72. Руководителю учреждения, его заместителям оказывается единовременная материальная помощь по основаниям и в размере, установленным разделом V настоящего Положения.

73. Единовременная материальная помощь, предоставляемая на основании заявления руководителю учреждения в соответствии с настоящим Положением, выплачивается на основании приказа главного управления образования администрации города в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

74. Выплата единовременной материальной помощи заместителям руководителя производится по приказу руководителя учреждения на основании заявления сотрудника с учетом норм настоящего Положения в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

75. Часть средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляется на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения с учетом недопущения повышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера, предусмотренного в абзаце первом пункта 57 настоящего Положения.

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

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

Критерии оценки результативности и качества труда	Условие	размер (%) от доходов, полученных учреждением от приносящей доход деятельности
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
Доход, полученный учреждением от приносящей доход деятельности	доля доходов учреждения от приносящей доход деятельности в отчетном квартале к объему средств, предусмотренному на выполнение муниципального задания или плана финансово-хозяйственной деятельности <sup>1</sup> более 1%	0,25

За исключением бюджетных обязательств в виде капитальных вложений и бюджетных инвестиций в объекты государственной собственности, расходов на увеличение стоимости основных средств, расходов от приносящей доход деятельности.

76. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя) определяется главным управлением образования администрации города в размере, не превышающем размера, установленного приложением 11 к настоящему Положению.



**Минимальные размеры окладов (должностных окладов),  
ставок заработной платы работников учреждения**

1. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования, утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н.

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	13 049
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
1-й квалификационный уровень (вожатый; помощник воспитателя, секретарь учебной части)	13 253
2-й квалификационный уровень (диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму)	13 698
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
1-й квалификационный уровень (инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый)	16 769
2-й квалификационный уровень (инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель)	17 126
3-й квалификационный уровень (воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель)	17 883
4-й квалификационный уровень (педагог-библиотекарь; преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед))	18 705

Для должности «младший воспитатель» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 13 776 руб.

**2. Профессиональные квалификационные группы должностей специалистов и служащих общетраслевых должностей, утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н.**

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общетраслевые должности служащих первого уровня»	
1-й квалификационный уровень	13 253

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
(делопроизводитель; секретарь)	
2-й квалификационный уровень (Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший")	13 476
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
1-й квалификационный уровень (лаборант; секретарь руководителя)	13 698
2-й квалификационный уровень (заведующий складом; заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший". Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория)	14 143
3-й квалификационный уровень (заведующий производством (шеф-повар). Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория)	14 631
4-й квалификационный уровень (Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий")	16 054
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
1-й квалификационный уровень (бухгалтер; инженер-программист (программист); инженер-электроник (электроник); специалист по кадрам; юрист-консульт)	14 143
2-й квалификационный уровень (Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория)	14 631
3-й квалификационный уровень (Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория)	15 161
4-й квалификационный уровень (Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий")	16 367

### 3. Должности руководителей структурных подразделений

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений, утверждена приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н.	
1-й квалификационный уровень (заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей, кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню).	19 088
2-й квалификационный уровень (заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела,	19 829



Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования, кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 квалификационному уровню.)	
3-й квалификационный уровень (начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования)	20 667
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня», утверждена приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н.	
2-й квалификационный уровень (заведующий складом; заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший". Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория)	14 143
3-й квалификационный уровень (заведующий производством (шеф-повар). Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория)	14 631
4-й квалификационный уровень (Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий")	16 054
5-й квалификационный уровень (начальник (заведующий) мастерской)	16 942
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня», утверждена приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н.	
5-й квалификационный уровень	17 567
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня», утверждена приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н.	
1-й квалификационный уровень	18 193
2-й квалификационный уровень	19 618
3-й квалификационный уровень	20 419

4. Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена», Утверждена приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570.	
	16 054
Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня», Утверждена приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.03.2008 № 121н.	



5. Профессиональные квалификационные группы общетраслевых профессий рабочих, утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н.

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общетраслевые профессии рабочих первого уровня»	
1-й квалификационный уровень (Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик; дворник; дезинфектор; кастелянша; кладовщик; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий; подсобный рабочий, машинист по стирке и ремонту спецодежды).	12 681
2-й квалификационный уровень (профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене))	12 849
Профессиональная квалификационная группа «Общетраслевые профессии рабочих второго уровня»	
1-й квалификационный уровень (Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий)	13 253
2-й квалификационный уровень (Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих)	14 143
3-й квалификационный уровень (Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих)	14 631
4-й квалификационный уровень (Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы))	15 742

6. Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526.

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»	
1-й квалификационный уровень	14 794
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	
1-й квалификационный уровень	16 151
2-й квалификационный уровень	17 102



3-й квалификационный уровень	17 799 <sup>1</sup>
4-й квалификационный уровень	18 597
5-й квалификационный уровень	19 729
Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»	
2-й квалификационный уровень	23 720

<sup>1</sup>Для должностей «медицинская сестра по физиотерапии», «медицинская сестра по массажу» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 18 597 руб.

7. Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Заведующий библиотекой	17 567
Специалист по охране труда	14 143
Специалист по закупкам	14 143
Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья	13 030
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	18 705

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 к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	Педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому обучающихся, осваивающих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования и нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные учреждения (при наличии соответствующего медицинского заключения), за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях Начисляется пропорционально нагрузке.	10%
2	За ненормированный рабочий день Начисляется пропорционально нагрузке.	10%
3	За классное руководство Выплата за выполнение функций классного руководителя производится педагогическим работникам общеобразовательного учреждения. Размер выплаты педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя определяется исходя из расчета 2 700,0 рубля в месяц за выполнение функций классного руководителя, куратора в классе (группе) с наполняемостью не менее 25 человек, за исключением классов (групп), комплектование которых осуществляется в соответствии с постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 28.09.2020 № 28 «Об утверждении санитарных правил СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи». Для классов (групп), наполняемость которых меньше установленной, размер выплаты уменьшается пропорционально численности обучающихся.	2 700 рублей
4	Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций, осуществляющим классное руководство в классе, классе-комплекте <sup>3</sup> Выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство осуществляется с применением районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями (далее – районный коэффициент и процентная надбавка). Финансовое обеспечение выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство осуществляется: 1) за счет иного межбюджетного трансферта на ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций, предоставляемого из краевого бюджета, – на выплату ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам; 2) за счет средств субвенции на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, обеспечение дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях, за исключением обеспечения деятельности административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного персонала и иных категорий работников образовательных организаций, участвующих в реализации общеобразовательных программ в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами, – на выплату районных коэффициентов к заработной плате, действующих на территории Красноярского края, в части, превышающей размер	



№ п/п	Виды компенсационных выплат	размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
	районных коэффициентов, установленных решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти.	
4.1	В одном классе, классе-комплекте	5 000 рублей
4.2	В двух и более классах, классах-комплектах	10 000 рублей
5	За заведование элементами инфраструктуры	950 рублей
6	За проверку письменных работ с учетом фактического объема учебной нагрузки: учителям русского языка, литературы учителям математики учителям начальных классов учителям физики, химии, иностранного языка учителям истории, биологии и географии	за 1 час:  130 рублей 105 рублей 105 рублей 50 рублей 25 рублей
7	За выполнение дополнительной работы, связанной с методической деятельностью, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-методист» Выплата при наличии квалификационной категории «педагог-методист» устанавливается педагогическим работникам на основе показателей деятельности, не входящей в должностные обязанности по занимаемой в учреждении должности, в соответствии с пунктами 50, 51 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24.03.2023 № 196. На 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	2 500 рублей
8	За выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник» Выплата при наличии квалификационной категории «педагог-наставник» устанавливается педагогическим работникам на основе показателей деятельности, не входящей в должностные обязанности по занимаемой в учреждении должности, в соответствии с пунктами 50, 51 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24.03.2023 № 196. На 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.	2 500 рублей

Приложение 3  
к Положению об оплате труда работников  
МАОУ СПШ № 8

**Стимулирующие выплаты**  
(выплаты за важность выполняемой работы, степень  
самостоятельности и ответственности при выполнении  
поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты  
работы; выплаты за качество выполняемых работ) работникам учреждения

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Количество баллов
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Педагогические работники: учитель (за исключением начального общего образования)	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Организация проектной и исследовательской деятельности обучающихся	участие обучающихся в конференциях разного уровня	представление результатов на конференциях разного уровня	5
	Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями)	наличие победителей и призеров	15
		участие в работе аттестационной комиссии, экспертной комиссии, психолого-медико-педагогическом консилиуме учреждения, наставническая работа	обеспечение работы в соответствии с планом	20
	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	полнота и соответствие нормативным документам	постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации	10
	своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в отношении них, о законных	отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися	отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися	30



	представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на обучающихся				
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу обучающихся	участие школьников в мероприятиях различного уровня	% участвующих от общего числа обучающихся	20	
		качество успеваемости (по результатам итоговых контрольных работ, контрольных срезов, ГИА-9, ЕГЭ)	общеобразовательные учреждения - не ниже 30%, гимназии, лицеи, школы с углубленным изучением предметов гимназии - не ниже 50% по предметам с углубленной подготовкой	30	
		участие обучающихся в конкурсах, олимпиадах различного уровня	количество участников конкурсов - не менее 70% (от общего числа обучающихся)	20	
			количество участников олимпиад - не менее 50% (от общего числа обучающихся)	20	
			наличие призеров и победителей	20	
	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	разработка и реализация проектов и программ	призовое место в конкурсе проектов и программ	20	
	Учет численности обучающихся в классе	превышение численности обучающихся в классе над нормативной численностью обучающихся в классе	презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов	10	
	Выплаты за качество выполняемых работ		численность человек	5 за 1 обучающегося	
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	освоение информационных технологий и применение их в практике работы с обучающимися	использование при организации занятий интерактивной доски, компьютерных программ по созданию презентаций и публикаций	20	
		выстраивание образовательного процесса в соответствии с программой надпредметного содержания	наличие программы	20	

Педагогические работники: учитель (начальное общее образование)	Создание коррекционно-развивающей образовательной среды для работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья	разработка и реализация индивидуальной программы обучения детей с ограниченными возможностями здоровья сопровождение детей с ограниченными возможностями здоровья	реализация индивидуальных программ обучения интегрированных детей	10
		включенность в общешкольные и внешкольные мероприятия	выполнение рекомендаций психолого-медико-педагогического консилиума организации в образовательного процесса	10
			количество детей с ограниченными возможностями здоровья, включенных в общешкольные мероприятия	5 за каждого обучающегося
	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	качество обученности по итогам оценочного периода согласно локальным нормативным актам учреждения	свыше 70% 60-70%	8 5
	Результативность, стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу обучающихся	динамика качества обученности учащихся	повышение качества обученности (по итогам не менее двух оценочных периодов)	5
			стабильность (сохранение процента качества обученности по итогам не менее двух оценочных периодов)	4
	Организация коррекционных действий	индивидуальное сопровождение учащихся, испытывающих трудности в обучении	повышение успеваемости учащихся, испытывающих трудности в обучении	5
	Сопровождение одаренных детей в образовательном процессе (подготовка к участию в олимпиадах, конкурсах, конференциях, турнирах и т.д.)	проведение занятий с участниками олимпиад, конкурсов, конференций, турниров и т.д. наличие победителей, призеров, финалистов, дипломантов	мероприятие	2
	Руководство и организация проектных и творческих групп (организация детей для успешного участия в различных творческих группах и проектах)	реализация проекта или его представление	внутри учреждения	2
			муниципальные	3
			региональные	4
			федеральные	5
			класс (группа)	2
			внутри учреждения	4
			муниципальные	6
		участие	региональные	8
			федеральные	10
			внутри учреждения	2



		в конкурсе проектов	муниципальные региональные федеральные	4 6 8
		наличие проектных групп или творческих групп (наличие подтверждающих документов) (количество участников проектных или творческих групп - не менее 80% (от общего числа обучающихся)	внутри учреждения муниципальные региональные федеральные	2 4 6 8
	Организация и руководство исследовательской деятельностью обучающихся (участие обучающихся в конференциях)	представление результатов обучающихся на конференциях, семинарах, форумах и т.д. (обязательное наличие подтверждающих документов об участии)	учреждение: дистантное очное	1 2
			муниципальные: дистантное очное	2 4
			региональные: дистантное очное	3 6
			федеральные: дистантное очное	4 8
		наличие победителей и призеров	внутри учреждения: дистантное очное	1 2
			муниципальные: дистантное очное	2 4
			региональные: дистантное очное	3 6
			федеральные: дистантное очное	4 8
		отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися	отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися	30
	своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в			

	отношении них, о законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на обучающихся			
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами)	обеспечение результативности работы в соответствии с планом проектных команд, творческих групп	5
		участие в работе психолого-медико-педагогического консилиума учреждения	постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации	5
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	включение современного оборудования в образовательный процесс	использование при проведении занятий интерактивной доски, компьютерных программ, современного лабораторного и цифрового оборудования	2
	Предъявление опыта организации образовательного процесса за пределами учреждения	участие в конкурсах профессионального мастерства (в том числе дистанционных)	призер: муниципальные региональные федеральные победитель: муниципальные региональные федеральные	2 4 6 6 8 10
	Обобщение и/или тиражирование педагогического опыта	наличие публикаций в изданиях	внутри учреждения муниципальные региональные федеральные	2 6 8 10
		проведение мастер-классов (в том числе открытых уроков)	внутри учреждения муниципальные региональные федеральные	2 4 6 10
		наставничество в отношении молодых педагогов	методическое сопровождение молодого специалиста	2
		выстраивание образовательного процесса в	разработка	5



			соответствии с требованиями ФГОС НОО и метапредметного содержания	и апробация программ учебных предметов и внеурочной деятельности	5
			участие в разработке и реализации проектов, программ, методических материалов, диагностических материалов, связанных с образовательной деятельностью	созданный проект, программа, материалы внедрены в образовательную деятельность учреждения	1
			Организация дистанционного обучения учащихся	подтверждение регистрации обучающихся на сайте учреждения, реализующего программы дистанционного обучения (за одного обучающегося)	10
			Кураторство сайта, систем электронных журналов, дневников, баз данных	своевременность обновления, отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов, заинтересованных лиц (родителей, общественности и др.)	5
			Работа по реализации законодательства об образовании	своевременность представления отчетных документов (акты обследования и др.)	20
Педагогические работники: педагог-психолог, социальный педагог	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	Сопровождение обучающихся в образовательном процессе	руководство медико-психолого-педагогическим консилиумом (МПК) проведение мероприятий для родителей обучающихся	соответствии с планом проведения одного мероприятия	10
				отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися	30
			своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в отношении них, о законных представителях, не исполняющих либо		

	представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на обучающихся				
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Достижения обучающихся	участие в соревнованиях, олимпиадах, научных-практических конференциях, конкурсах различного уровня	% участвующих от общего числа обучающихся	20	
	Организация деятельности детских объединений, организаций	постоянный состав, создание и реализация социальных проектов, программ	призовое место за каждый проект, программу	20	
	Выплаты за качество выполняемых работ				
Педагог - библиотекарь, библиотекарь	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	
	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Создание системы работы по повышению мотивации обучающихся к чтению	количество обучающихся и работников учреждения, пользующихся фондом библиотеки	80%	30	
	Совершенствование информационно-библиотечной системы учреждения	создание программы развития информационно-библиотечного 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 обучающихся	проведение уроков информационной культуры проведение дней информирования	1 раз в четверть 1 раз в четверть	20 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				
Юрисконсульт, делопроизводитель, секретарь-машинистка,	Своевременная подготовка локальных нормативных актов учреждения, финансово-экономических документов	соответствие нормам действующего законодательства	100%	30%	
	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	
	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, правил дорожного движения	отсутствие замечаний надзорных органов, аварий	0	30	
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Участие в мероприятиях учреждения	проведение праздников для обучающихся	постоянно	30	
	Осуществление дополнительных работ	погрузочно-разгрузочные работы	постоянно	30	
	Выплаты за качество выполняемых работ				
Руководитель структурного подразделения	Благоустройство территории учреждения	зеленая зона, ландшафтный дизайн	наличие	30	
	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Стабильность коллектива сотрудников	соотношение	от 0% до 2%	30	
		увеличившихся к численности сотрудников структурного подразделения	до 5%	10	
		доля молодых специалистов от общего числа сотрудников отдела	от 20 до 40%	10	
	Продвижение достижений и возможностей структурного подразделения	количество публикаций, презентаций и т.д. в квартал	свыше 40%	50	
		увеличение спроса на услуги структурного подразделения и учреждения	до 2 шт.	10	
			более 2 шт.	20	
	увеличение количества участников на 10 %	увеличение количества участников на 10 %	10		
	на 50%	на 50%	50		
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Выполнение плана работы структурного подразделения на уровне установленных показателей	процент выполнения запланированных работ	100%	50	
			80%	30	
	Результативность собственного участия в профессиональных конкурсах и мероприятиях	степень участия	призер	40	
	Выплаты за качество выполняемых работ		участник	20	
	Привлечение дополнительных ресурсов для повышения качества осуществляемой деятельности				
	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	наличие дополнительного ресурса	за каждый привлеченный ресурс	35	
	Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины (ОБЗР)	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	20

	Взаимодействие с учреждениями и организациями	контроль за безопасностью в образовательном процессе оборудования, приборов, технических средств обучения	проведению инструктажей наличие актов осмотра оборудования, приборов, технических средств обучения	20
				30
				20
				30
	<p>своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в отношении них, о законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на обучающихся</p> <p>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</p> <p>Достижения обучающихся, воспитанников</p>	<p>отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися</p> <p>отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися</p> <p>участие в краевых, всероссийских, международных соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах</p>	<p>отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися</p> <p>отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися</p> <p>процент участвующих от общего числа обучающихся (воспитанников) не менее 20%</p> <p>ведение портфолио обучающихся, воспитанников</p> <p>призовое место</p>	<p>20</p> <p>30</p> <p>20</p>
				10
				10
				10
Учитель-логопед, дефектолог	<p>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</p> <p>Работа в психолого-медико-педагогическом консилиуме учреждения</p> <p>Ведение и организация общественно полезного труда, производственного труда</p> <p>Работа с семьями обучающихся,</p>	<p>участие в работе</p> <p>организация общественно полезного труда</p> <p>проведение мероприятий для родителей, семей</p>	<p>постоянное, без пропусков, участие в одной из комиссий, подготовка отчетной документации</p> <p>6 часов в неделю</p> <p>9 часов в неделю</p> <p>проведение одного</p>	<p>20</p> <p>30</p> <p>20</p> <p>10</p>
				10
				20
				10



	воспитанников	обучающихся, воспитанников учреждения	мероприятия	
	своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в отношении них, о законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на обучающихся	отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися	отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися	30
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Подготовка, участие, победы во внутришкольных, районных, краевых мероприятиях	подготовка, участие, победы во внутришкольных, районных, краевых мероприятиях	подготовка одного мероприятия	2
			подготовка детей к участию в одном мероприятии	2
			участие в одном районном, краевом мероприятии	5
			призовое место в районном, краевом мероприятии	10
	Эффективная реализация коррекционной направленности образовательного процесса	качество успеваемости обучающихся	50-65%	10
	Формирование социального опыта обучающихся, воспитанников	процент обучающихся, воспитанников из числа выпускников, продолживших обучение или трудоустроившихся	65-80%	20
		количество обучающихся, воспитанников, состоящих на внутреннем учете учреждения или на учете в группе по делам несовершеннолетних	50-65%	10
			65-80%	20
			0-10%	20
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ	наличие лицензированной программы	30
			призовое место в конкурсе проектов и программ	15
			издание печатной продукции (статей) отражающей	20

Заведующий хозяйством	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	результаты работы
	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
	Обеспечение сохранности имущества и его учет	замечания по утрате и порче имущества
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	
	Оперативность работы	своевременное обеспечение сезонной подготовки обслуживаемого здания, сооружений, оборудования и механизмов
	Осуществление дополнительных работ	участие в проведении ремонтных работ в учреждении
	Выплаты за качество выполняемых работ	
	Ресурсосбережение при выполнении работ	осуществление рационального расходования материалов
		осуществление рационального расходования электроэнергии
		бесперебойная и безаварийная работа систем жизнеобеспечения
		качественное и своевременное проведение инвентаризации школьного имущества
		укомплектованность ставок обслуживающего персонала (лаборантов, секретарей, дворников, гардеробщиков, сторожей, уборщиков служебных помещений и рабочих по обслуживанию и текущему ремонту здания, сооружения и оборудования)
оператор электронно-вычислительных машин	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	
	Ведение документации учреждения	полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации
	Обработка и предоставление информации	наличие замечаний
	Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью компьютерных	ведение баз автоматизированного сбора информации
		отсутствие замечаний по ведению автоматизированного сбора информации (1 база)



Педагогические воспитатели ГПД	технологий (КИАСУО)		Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Техническое и программное обеспечение и использование его в работе учреждения		функциональное обеспечение электронной почты учреждения, использование программного обеспечения	сетей, локальной сети, учреждения	стабильно	30
	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач					
	Отсутствие самовольных уходов воспитанников		отсутствие поданных заявлений в органы внутренних дел по розыску воспитанников		0	20
	Отсутствие правонарушений, совершенных воспитанниками		отсутствие воспитанников, состоящих на учете в органах внутренних дел, комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав		0	20
	Привитие норм и правил совместного проживания воспитанников (поведения и общения)		отсутствие случаев нарушения дисциплины		0	20
	своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в отношении них, о законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на обучающихся		отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися	отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися		30
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
	Достижения воспитанников		участие в краевых, всероссийских, международных соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах	процент участвующих от общего числа обучающихся		30
	Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды		отсутствие травм, несчастных случаев, вредных привычек у воспитанников	ведение портфолио воспитанников	призовое место	30
Выплаты за качество выполняемых работ	Эффективность работы по созданию коллектива		социально-психологический климат в коллективе, способствующий мотивации к обучению, эффективному разрешению конфликтов, адекватной самооценке	высокие показатели обучения воспитанников, отсутствие конфликтов	0	20

Специалист по охране труда	Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	выстраивание воспитательного процесса в соответствии с программой воспитания коллектива воспитанников	наличие программы воспитания	30
		участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов	20
	выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	контроль за соблюдением в учреждении правовых актов по охране труда	отсутствие замечаний	10
	проведение профилактических работ по предупреждению производственного травматизма	отсутствие производственных травм	отсутствие травм	20
	проведение теоретических занятий по соблюдению требований безопасности	оценивается по факту проведения занятий	1 занятие свыше 1	5
				15
	выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		0 замечаний	30
	составление и предоставление отчетности по охране труда в срок и по установленным формам	оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний		
	инициативный подход к работе	предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов	1 предложение	10
	выплаты за качество выполняемых работ			
	соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда, правил внутреннего трудового распорядка	обоснованные зафиксированные замечания	отсутствие замечаний	30
	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	5
	ведение профессиональной документации (тематическое	полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100%	5

"Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в общеобразовательных организациях"



Воспитатель	планирование, рабочие программы, медиапланы ОУ)				
	выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	достижения обучающихся	участие в соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах различного уровня	% участвующих от общего числа обучающихся	5	
	организация деятельности детских объединений, организаций	постоянный состав, создание и реализация социальных проектов, программ	призовое место за каждый проект, программу	5	
	выплаты за качество выполняемых работ				
	высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательной работы	участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстраций при проведении мастер-классов, творческих отчетов	10	
	выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100%	30	
	обеспечение занятости воспитанника	проведение с воспитанниками занятий, приобщение к труду, привитие им санитарно-гигиенических навыков, наставническая работа	постоянно	20	
	организация работы по укреплению здоровья воспитанников	ежедневное проведение закаливающих процедур, соблюдение температурного, светового режима и т.д.	отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	20	
	Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с воспитанниками, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в отношении них, о законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на воспитанников	отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками	отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками	30	

	выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	участие в инновационной деятельности	разработка и внедрение авторских программ воспитания		наличие авторской программы воспитания	30
	организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	отсутствие травм, несчастных случаев		0	20
	эффективность работы с родителями	наличие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций		отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	20
				высокий уровень решения конфликтных ситуаций	20
		посещаемость воспитанников		не менее 80%	20
	осуществление дополнительных работ	участие в проведении ремонтных работ в учреждении		постоянно	10
	высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	выстраивание воспитательного процесса в соответствии с программой воспитания коллектива детей, проведение уроков высокого качества		отсутствие замечаний старшего воспитателя, методиста, администрации учреждения	30
		участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности		внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении открытых занятий, творческих отчетов	20"
	Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья	выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
организация здоровьесберегающей воспитывающей среды		отсутствие травм, несчастных случаев		0 замечаний	30
эффективная организация работы по адаптации и социализации обучающихся		выстраивание воспитательного процесса в соответствии с рекомендация психолого-медико-педагогической - комиссией		постоянно	30
эффективность индивидуального сопровождения обучающихся		отсутствие травм, несчастных случаев, посещаемость обучающихся		отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения	20



### Виды и размеры персональных выплат работникам учреждения

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы Начисляются пропорционально нагрузке.
1	За опыт работы при наличии звания, ученой степени Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются. Для педагогических работников учитывается работа по профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).	
	При наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» Производится при условии соответствия почетного звания, ученой степени профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).	5 000 рублей
	При наличии ученой степени доктора наук культурологии, искусствоведения Производится при условии соответствия почетного звания, ученой степени профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).	3 500 рублей
	При наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» Производится при условии соответствия почетного звания, ученой степени профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).	1 750 рублей
	При наличии ученой степени кандидата наук культурологии, искусствоведения Производится при условии соответствия почетного звания, ученой степени профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).	1 750 рублей
2	Молодым специалистам (специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с муниципальными образовательными учреждениями, муниципальными учреждениями для детей, нуждающихся в психолого-педагогической медико-социальной помощи, либо продолжающим работу в образовательном учреждении). Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения	1 750 рублей
3	Ежемесячное денежное вознаграждение советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в общеобразовательных организациях (но не более одной выплаты ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику общеобразовательной организации при осуществлении трудовых функций советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в двух и более образовательных организациях) Выплата ежемесячного денежного вознаграждения советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в общеобразовательных организациях осуществляется с применением районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах	5 000 рублей

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы Начисляются пропорционально нагрузке.
	<p>Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями (далее – районный коэффициент и процентная надбавка).</p> <p>Финансовое обеспечение выплаты ежемесячного денежного вознаграждения советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в общеобразовательных организациях осуществляется:</p> <p>1) за счет иного межбюджетного трансферта на ежемесячное денежное вознаграждение советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, предоставляемого из краевого бюджета, – на выплату ежемесячного денежного вознаграждения советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями;</p> <p>2) за счет средств субвенции на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, обеспечение дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях, за исключением обеспечения деятельности административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного персонала и иных категорий работников образовательных организаций, участвующих в реализации общеобразовательных программ в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами, – на выплату районных коэффициентов к заработной плате, действующих на территории Красноярского края, в части, превышающей размер районных коэффициентов, установленных решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти.</p>	
4	<p>За наличие квалификационной категории:</p> <p>высшей квалификационной категории</p> <p>первой квалификационной категории</p>	<p>2 500 рублей</p> <p>1 500 рублей</p>



**Виды и размеры  
выплат по итогам работы работникам учреждения**

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

**Объемные показатели, характеризующие работу учреждения,  
а также иные показатели, учитывающие численность работников  
учреждения, наличие структурных подразделений,  
техническое обеспечение учреждения и другие факторы**

1. К показателям для отнесения учреждения к группам по оплате труда руководителей учреждений относятся показатели, характеризующие масштаб учреждения:
- численность работников учреждения;
  - количество обучающихся (детей);
  - показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.
2. Объем деятельности учреждения при определении группы по оплате труда руководителя оценивается в баллах по показателям для отнесения учреждения к группам по оплате труда.
- Группа по оплате труда руководителей учреждений определяется исходя из следующей суммы баллов:

Тип (вид) учреждения	Группы по оплате труда руководителей учреждений (по сумме баллов)			
	I группа	II группа	III группа	IV группа
Общеобразовательное учреждение	свыше 500	от 351 до 500	от 201 до 350	до 200

3. Учреждение относится к I, II, III или IV группе по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе показателей деятельности, установленных в настоящем приложении.
4. Группа по оплате труда руководителя учреждения определяется на основании документов, подтверждающих наличие объемов работы учреждения на 1 января текущего года.
- При этом контингент обучающихся (детей) учреждения определяется по общеобразовательному учреждению – по списочному составу на начало учебного года.
5. За руководителем учреждения, находящегося на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала капитального ремонта, но не более чем на один год.
6. Показатели для отнесения образовательного учреждения к группам по оплате труда руководителей учреждений:

Показатели	Условия	Количество баллов
1	2	3
1. Количество обучающихся в учреждении	за каждого: обучающегося	0,3
2. Количество лицензированных программ	за каждую программу	0,5
3. Количество работников в учреждении	дополнительно за каждого работника, имеющего:	
	первую квалификационную категорию	0,5
	высшую квалификационную категорию	1
	ученую степень	1,5

Количество обучающихся (детей)	подразделение	
	до 100 человек	20
	от 100 до 200 человек	30
	свыше 200 человек	50
5. Наличие оснащенных производственным и учебно-лабораторным оборудованием и используемых в образовательном процессе учебных кабинетов	за каждый класс	15
6. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений	за каждый вид	15
7. Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой (пищеблока), изолятора, кабинета психолога, логопеда	за каждый вид	15
8. Наличие учебных мастерских, теплиц, используемых в реализации образовательной программы	за каждый вид	50
9. Наличие обучающихся в общеобразовательных учреждениях, получающих бесплатную услугу по лицензированной программе дополнительного образования	за каждого обучающегося	0,5
10. Наличие в учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных (коррекционных) образовательных учреждений (классов, групп)	за каждого обучающегося (воспитанника)	1
11. Наличие в учебных заведениях библиотеки с читальным залом	на 15 мест (не менее)	15



**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**должностей, профессий работников учреждения, относимых**  
**к основному персоналу по виду экономической деятельности**

Тип (вид) учреждения	Должности работников учреждения
Общеобразовательное учреждение	учитель

Приложение № 8  
к Положению об оплате труда работников  
МАОУ СПШ № 8

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

Должности	Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		размер выплат к окладу (должности ому окладу), ставке заработной платы
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Руководитель	выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	наименование		
		3		
		безопасность образовательной деятельности		1%
		организация качественного школьного питания		1%
		отсутствие несчастных случаев детей и взрослых		1%
		приемка учреждений к новому учебному году в соответствии с графиком		1%
		наличие реализованных мероприятий по популяризации здорового питания (дегустационные дни, конкурсы, совместные мероприятия с родителями, операторами питания, организация и проведение родительского контроля, анкетирования учащихся и родителей и иных мероприятий в соответствии с локальными нормативными актами и т.п.)		1%
		организация школьного питания непосредственно силами образовательной организации – специально закрепленными штатами (наличие структурного подразделения по организации процесса питания)		1%



1	2	3	4	5
		реализация плана мероприятий в соответствии с «дорожной картой»	исполнение мероприятий согласно плану образовательной организации в соответствии с «дорожной картой» развития МСО	1%
		информационная открытость образовательного учреждения	полнота и актуальность информации на официальном сайте	1%
		дизайн образовательной среды	инфраструктурные проекты, включенные в каталог инфраструктурных решений и проектов	1%
		качество образовательной среды	реализация проектов, направленных на улучшение качества образовательной среды	1%
		создание условий для детей с особыми образовательными потребностями	реализация модели «Ресурсный класс»	1%
		внедрение эффективных управленческих практик	наличие дополнительных объектов управления (за каждое структурное подразделение)	1%
			наличие статуса федеральных инновационных, региональных инновационных, городских базовых площадок, в том числе по работе с молодыми педагогами:	
			федеральная	1%
			региональная	0,5%
			городская:	
			3–5 площадок	1%
			1–2 площадки	0,5%
		тиражирование эффективных практик городских базовых площадок, инновационных региональных и инновационных федеральных площадок	наличие реализованных программ, мероприятий (семинаров, конференций, фестивалей и т.д.)	1%
		кадровое обеспечение	наличие участников	0,5%
			наличие победителей (лауреатов)	1%

1	2	3	4	5
		профессионального мастерства специалистов		
		сопровождения образовательного процесса (педагогов-психологов, учителей-дефектологов), «Педагогический Дебют» (городской профессиональный конкурс среди молодых педагогов), «Хочу стать руководителем», «Воспитатель года», «Воспитать личность»		
		выполнение в полном объеме, без замечаний поручений, зафиксированных в протоколе, приказе	1 поручение	1%
		представительство в городских, районных коллегиальных органах и группах	включение в советы, проектные группы, оргкомитеты	1%
		позиционирование профессиональных достижений руководителя ОУ	выступления	0,5%
		управленческое наставничество (согласно приказу ГУО)	публикации руководителя ОУ	1%
			проведение стажировок руководителями-менторами и использование ресурса руководителями-стажерами. Реализация индивидуального плана мероприятий по наставничеству	1%
	выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	образовательные результаты	учебные результаты	отсутствие выпускников 9-х классов, не получивших аттестаты	2%
			отсутствие выпускников 11-х классов, не получивших аттестаты	2%
			отсутствие признаков необъективных образовательных результатов при проведении внешних оценочных процедур на основании показателя: «Уровень объективности оценки образовательных результатов в субъекте РФ»	2%



1	2	3	4	5
			наличие обучающихся, зачисленных в физико-математическую школу- интернат ФГАОУ ВО	2%
			«Сибирский федеральный университет» или в КГАОУ «Краевая школа-интернат по работе с одаренными детьми «Школа космонавтики»	
		внеучебные результаты	наличие победителей и призеров (олимпиады, конкурсы):	
			международный и всероссийский уровень	2%
			региональный уровень	1%
			муниципальный уровень	0,5%
		воспитательная работа	своевременное информирование руководителя главного управления образования администрации города 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 в отношении них, о законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на воспитанников, обучающихся	2%
			отсутствие случаев несвоевременного выявления семейного неблагополучия	2%
			положительная динамика снижения количества учащихся (воспитанников), стоящих на учете в КДН	1%
			отсутствие случаев нарушений правил дорожного движения по вине обучающихся	1%
			организация и проведение городских календарных мероприятий для детей и взрослых	2%
		обеспечение индивидуализации	разработка и реализация индивидуальных	2%

1	2	3	4	5
		образования для высокомотивированных школьников	образовательных программ высокомотивированных школьников в сотрудничестве с межрайонным ресурсным центром по работе с одаренными детьми	
	выплаты за качество выполняемых работ			
	организационная и финансово-хозяйственная деятельность	осуществление закупочной деятельности	отсутствие нарушений по результатам проверок надзорными, контролирующими органами, а также по результатам ведомственного контроля в сфере закупок	4%
		привлечение дополнительных ресурсов на развитие учреждения	предоставление платных образовательных услуг:	
			по тарифам, предусмотренным правовым актом города	3%
			по индивидуальным тарифам	6%
		обучение детей в соответствии с проектной вместимостью в условиях действующих санитарных норм и правил	увеличение количества детей: более чем на 50%	1%
			более чем на 80%	2%
			более чем на 90%	3%
			более чем на 100%	4%
			более чем на 110%	5%
			более чем на 120%	6%
		приведение в соответствие с действующим законодательством ранее изданных локальных нормативных актов по вопросам, относящимся к компетенции образовательного учреждения	отсутствие выявленных фактов несоответствия локальных нормативных актов требованиям действующего законодательства по результатам проверок надзорных и контролирующих органов	4%
Заместитель руководителя	выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса	в соответствии с лицензией	5%
		наличие высококвалифицированных педагогических кадров	положительная динамика аттестации педагогических кадров на квалификационную категорию	5%



1	2	3	4	5
		обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	5%
	сохранение здоровья учащихся в учреждении	система непрерывного развития педагогических кадров	наличие и реализация программы развития педагогических кадров	3%
		организация обеспечения учащихся горячим питанием	отсутствие жалоб	1%
		создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей	организация и проведение мероприятий, способствующих здоровью учащихся	1%
	выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	обеспечение качества образования в учреждении	показатели качества по результатам аттестации	общеобразовательные учреждения – не ниже 30%, гимназии, лицеи, школы с углубленным изучением предметов – не ниже 50% по предметам с углубленной подготовкой	5%
		участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	участие в конкурсах инновационных учреждений, участие педагогов в профессиональных конкурсах	3%
			победы в конкурсах инновационных учреждений, победы педагогов в профессиональных конкурсах	4%
		достижения обучающихся, воспитанников в олимпиадах, конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях	наличие призеров и победителей	3%
		своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с воспитанниками, обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев	отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися, воспитанниками	2%

1	2	3	4	5
		детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними в отношении них, о законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на воспитанников, обучающихся воспитанников, обучающихся		
	сохранность контингента обучающихся, воспитанников	наполняемость классов в течение года в соответствии с планом комплектования	движение учащихся в пределах 1–2% от общей численности	3%
	выплаты за качество выполняемых работ			
	эффективность управленческой деятельности	управление учебно-воспитательным процессом на основе программ и проектов (программа развития учреждения, программа надпредметного содержания, программа воспитания)	наличие и реализация программ и проектов	20%



**Размер персональных выплат руководителю, его заместителям**

Виды персональных выплат	размер выплат к окладу (должностному окладу)
За опыт работы при наличии звания, ученой степени Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются	
При наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» Производится при условии соответствия занимаемой должности, почетного звания, ученой степени профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).	5 000 рублей
При наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения Производится при условии соответствия занимаемой должности, почетного звания, ученой степени профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).	3 500 рублей
При наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» Производится при условии соответствия занимаемой должности, почетного звания, ученой степени профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).	1 750 рублей
При наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения Производится при условии соответствия занимаемой должности, почетного звания, ученой степени профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).	1 750 рублей

**Виды и размеры  
выплат по итогам работы руководителю учреждения, его заместителям.**

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		размер к окладу (должностному окладу), ставке
	наименование	индикатор	
1	2	3	4
Степень освоения выделенных бюджетных средств	процент освоения выделенных бюджетных средств	от 98% до 99%	70%
		от 99,1% до 100%	100%
Проведение ремонтных работ	текущий ремонт	выполнен в срок, качественно, в полном объеме	25%
	капитальный ремонт		50%
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	учреждение принято надзорными органами	без замечаний	50%
Участие в инновационной деятельности	наличие реализуемых проектов	реализация проектов	100%
Организация и проведение работ, мероприятий	наличие работ, мероприятий	международные	90%
		федеральные	80%
		межрегиональные	70%
		региональные	60%
		внутри учреждения	50%
Повышение эффективности (сокращение) бюджетных расходов	проведение мероприятий по снижению потребления коммунальных услуг (ресурсосбережение) без учета благоприятных погодных условий	уменьшение объема фактически потребляемых учреждением энергоресурсов не менее чем на 3% в год	10%



Предельные уровни соотношения среднемесячной заработной  
платы руководителя, его заместителей  
и среднемесячной заработной платы работников  
(без учета руководителей, его заместителей)

N п/п	Вид (тип) учреждения	Предельные уровни соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников (без учета руководителей, его заместителей)	
		руководитель	заместители руководителя
1	2	3	4
1.	Общеобразовательное учреждение	до 3,7	до 3,0

Изменения и дополнения  
к Коллективному договору № 5239 от 20.10.2023г.

Протруновано, пронумеровано

56 (шестидесяти шестой) лист об

Директор А.В. Шушеначев

Председатель ПК

Е.В. Гуркина

