

**муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Средняя школа №149»**

660077, г Красноярск, ул. Весны, 9 А, тел.8 (391): 228-03-99, 255-39-60,
ИНН 2465041660 КПП 246501001, ОКАТО 04401000000, ОКПО 47843208, ОКВЭД 80.21.2, ОГРН 1022402478020,
эл. почта: sch149_krsk@mail.ru.,
сайт sch149.ru

**Дополнительное соглашение
о внесении изменений в коллективный договор муниципального
автономного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 149 »
на 2022 - 2025гг.**

Регистрационный №5087 от «20» декабря 2022 года.

От работодателя
Директор
образовательной организацией



Шмаланд А.А.

(подпись, Ф.И.О.)

«25» июня 2025г.

От работников
председатель первичной профсоюзной
организации:

 Белехова Т.В.
(подпись, Ф.И.О.)

«25» июня 2025г.

МАОУ « СШ № 149 » в лице директора Шмаланда А.А., действующего на основании Устава МАОУ «СШ №149», именуемый в дальнейшем «Работодатель» с одной стороны, и первичная профсоюзная организация в лице председателя Белеховой Т.В., действующего на основании Устава профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, являющегося представителем «Работников» с другой стороны, на основании п. 1.11 Коллективного договора от «20 » декабря 2022 г. №5087, в соответствии со статьей 44 Трудового кодекса Российской Федерации заключили настоящее Дополнительное соглашение о нижеследующем:

1. Положение об оплате труда работников МАОУ « СШ №149 » (приложение № 3 к коллективному договору) изложить в следующей редакции:

СОГЛАСОВАНО:

Заместитель руководителя главного
управления образования
Администрации города Красноярска
Авулова Т.В.
«25» июня 2025 г.



СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МАОУ СШ №149
Белехова Т.В.
Протокол №12
от «25» июня 2025 г.

УТВЕРЖДЕНО

Директор МАОУ СШ №149
Шмаланд А.А.
от «25» июня 2025



Положение

об оплате труда работников

муниципального автономного общеобразовательного
учреждения
«Средняя школа № 149»

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 149 » (далее – Положение) разработано в соответствии с постановлением администрации города Красноярска от 19.01.2010 № 1 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Красноярска» и регулирует порядок, условия оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя школа №149» (далее – учреждение).

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.

Система оплаты труда работников учреждения устанавливается в учреждении коллективным договором, соглашениями, 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 представительного органа работников.

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, не превышая предельных размеров, 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, при условии сохранения объема 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, и 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) муниципальных учреждений.

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

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 коллективном договоре, локальных нормативных актах, принятых с учетом мнения представительного органа работников.

11. В коллективном договоре, локальных нормативных актах размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются не ниже минимальных размеров 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).

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

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. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников учреждений 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.

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

16. 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.

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

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

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

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

IV. Выплаты стимулирующего характера

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

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

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

2) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

3) выплаты за качество выполняемых работ;

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

5) выплаты по итогам работы.

23. Средства, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляются учреждениями 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 руководителям учреждений.

24. Виды выплат должны отвечать уставным задачам учреждения.

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

26. 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.

27. В целях обеспечения объективной оценки результатов труда работников, в образовательной организации создается комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников организации. Основанием для установления руководителем Учреждения стимулирующих выплат работникам является решение комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников, которое оформляется протоколом.

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

29. 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, персональные выплаты устанавливаются руководителем учреждения ежемесячно, ежеквартально или на год и выплачиваются ежемесячно пропорционально отработанному работником времени.

30. 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.

31. Персональные выплаты (с учетом квалификационной категории, сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам) определяются в абсолютном размере.

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

32. 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 основному 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.

33. 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.

34. 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.

35. При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат) Учреждения применяют 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;

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

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

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

где:

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

$N_{отп}$ – 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;

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

V. Единовременная материальная помощь

36. Работникам учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться выплата единовременной материальной помощи.

37. Единовременная материальная помощь работникам учреждения оказывается по решению руководителя учреждения на основании заявления сотрудника в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

К заявлению дополнительно необходимы подтверждающие документы:

при рождении ребенка – свидетельство о рождении;

при заключении брака – свидетельство о заключении брака;

при смерти родственника – копию свидетельства о смерти и документы, подтверждающие родство;

при чрезвычайных ситуациях – официальные данные от МЧС, МВД и иных государственных органов.

38. Конкретный размер материальной помощи определяется руководителем учреждения.

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

VI. Оплата труда заместителей руководителя и главного бухгалтера

40. Оплата труда заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждений осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя: должностной оклад;

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

41. При установлении условий оплаты труда заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения необходимо обеспечить непревышение предельного уровня соотношения, установленного в соответствии с пунктом 68 настоящего Положения, при условии выполнения руководителем, заместителями руководителя, главным бухгалтером всех показателей эффективности деятельности и получения стимулирующих выплат по итогам работы в максимальном размере.

42. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру

- должностного оклада, ставки заработной платы работников основного персонала, возглавляемого им учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителя.
43. 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 7 к настоящему Положению.
44. Руководителю учреждения группа по оплате труда руководителя учреждения 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 ходатайств территориальных отделов главного управления образования администрации города по соответствующим районам города (далее – территориальные отделы).
45. Средний размер должностного оклада, ставки заработной платы работников основного персонала определяется в соответствии с Порядком исчисления среднего размера 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 6 к настоящему Положению.
46. Порядок исчисления среднего размера 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 Красноярск».
47. Количество средних должностных окладов, ставок заработной платы работников основного персонала, используемое при определении размера должностного оклада руководителя с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителя учреждения, определяется в соответствии с постановлением администрации города от 19.01.2010 № 1 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Красноярск».
- Конкретный размер средних 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.
48. Размеры должностных окладов заместителей руководителей и главного бухгалтера устанавливаются руководителем учреждения на 10–30 процентов ниже размеров должностных окладов руководителя этих учреждений.
49. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения, заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с разделом III настоящего Положения.
50. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю учреждения выделяется в плане финансово-хозяйственной

деятельности учреждения.

51. Объем средств на указанные цели определяется в кратном отношении к размерам должностных окладов руководителя учреждений.

52. 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 может направляться на стимулирование труда работников учреждения. Направление указанных средств на иные цели осуществляется по согласованию с главным управлением образования администрации города.

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

54. Территориальные отделы представляют в комиссию аналитическую информацию о показателях деятельности учреждений, в том числе включающую мнение коллегиальных органов управления образовательных учреждений, являющуюся основанием для установления стимулирующих выплат руководителю.

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

56. 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.

57. Руководителю учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

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

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

персональные выплаты;

выплаты по итогам работы.

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 должностному окладу.

58. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, заместителям руководителя, главному бухгалтеру, 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.

59. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для руководителя, заместителей и главного бухгалтера согласно приложению 8 к настоящему Положению.

60. Заместителям и главному бухгалтеру учреждений устанавливаются персональные выплаты в соответствии с приложением 9 к настоящему Положению.

61. Выплаты стимулирующего характера для руководителя учреждений, 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.

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

62. Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается и может выплачиваться заместителям и главному бухгалтеру в соответствии с приложением 10 к настоящему Положению.

63. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру размер стимулирующих выплат устанавливается приказом руководителя соответствующего учреждения.

64. Заместителям и главному бухгалтеру может оказываться единовременная материальная помощь по основаниям и в размере, установленным разделом V настоящего Положения.

65. 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.

66. Выплата единовременной материальной помощи заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения производится по решению

руководителя учреждения на основании заявления сотрудника с учетом норм настоящего Положения в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

67. 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 52 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	Предельный 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 ¹ более 1%	0,25

¹За 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.

68. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) 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 образования¹**

Квалификационные уровни	Минимальный размер должностного оклада, ставки зарботной 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	13 253 ²
2-й квалификационный уровень	13 698
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
1-й квалификационный уровень	16 769
2-й квалификационный уровень	17 126
3-й квалификационный уровень	17 883
4-й квалификационный уровень	18 705

¹Утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н.

**2. Профессиональные квалификационные группы должностей
специалистов и служащих общепрофессиональных должностей¹**

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки зарботной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
1-й квалификационный уровень	13 253
2-й квалификационный уровень	13 476
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1-й квалификационный уровень	13 698
2-й квалификационный уровень	14 143
3-й квалификационный уровень	14 631
4-й квалификационный уровень	16 054
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
1-й квалификационный уровень	14 143
2-й квалификационный уровень	14 631
3-й квалификационный уровень	15 161
4-й квалификационный уровень	16 367

¹Утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н.

3. Должности руководителя структурных подразделений

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений ¹	
1-й квалификационный уровень	19 088
2-й квалификационный уровень	19 829
3-й квалификационный уровень	20 667
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня» ²	
2-й квалификационный уровень	14 143
3-й квалификационный уровень	14 631
4-й квалификационный уровень	16 054
5-й квалификационный уровень	16 942
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня» ²	
5-й квалификационный уровень	17 567
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня» ²	
1-й квалификационный уровень	18 193
2-й квалификационный уровень	19 618
3-й квалификационный уровень	20 419

¹Утверждена приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н.

²Утверждена приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н.

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» ¹	
	16 054
Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня» ²	
	13 049

¹Утверждена приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570.

²Утверждена приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.03.2008 № 121н.

5. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих¹

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
1-й квалификационный уровень	12 681
2-й квалификационный уровень	12 849
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
1-й квалификационный уровень	13 253
2-й квалификационный уровень	14 143
3-й квалификационный уровень	14 631
4-й квалификационный уровень	15 742

¹Утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н.

6. 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
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 зарботной 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 ¹	10%
2	За ненормированный рабочий день ¹	10%
3	За классное руководство ²	2 700 рублей
4	Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций, осуществляющим классное руководство в классе, классе-комплекте ³	
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» ⁴	2 500 рублей

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
8	За выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник» ⁴	2 500 рублей

¹Начисляется пропорционально нагрузке.

²Выплата за выполнение функций классного руководителя производится педагогическим работникам общеобразовательных учреждений.

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.

³Выплата 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 районных коэффициентов, установленных решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти.

⁴Выплата при наличии квалификационной категории «педагог-методист» или «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.

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 муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 149»

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное 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			
	1.1 организация проектной и исследовательской деятельности обучающихся	1.1.1 участие обучающихся в конференциях разного уровня очно (обязательно наличие подтверждающих документов)	школа	1
			район, город	2
			регион	3
			международный	4
		1.1.2 наличие победителей и призеров (очно)	школа	5
			район, город	10
			регион	14
			международный	16
		1.1.3 призер или победитель на уровне Российских конференций рекомендованных Министерством образования и науки дистанционно (обязательно наличие подтверждающих документов)		3

1	2	3	4	5
	1.2 обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	1.2.1 руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями)	обеспечение работы в соответствии с планом школа (округ), район, город	15
		1.2.2 участие в работе аттестационной комиссии, экспертной комиссии, психолого-медико-педагогическом консилиуме учреждения	участие в комиссиях, подготовка отчетной документации	10
	1.3 ведение профессиональной документации (не входящую в должностную инструкцию)	1.3.1 своевременность, полнота и соответствие нормативным документам	100%	6
	1.4 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	1.4.1 отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися	отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися	1

1	2	3	4	5	
	поведением оказывающих отрицательное влияние на обучающихся				
	выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	2.1 стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу обучающихся	2.1.1 очное участие обучающихся в перечневых олимпиадах различного уровня	% участвующих от общего числа обучающихся школа -60%	2	
			район -50%	3	
			город -40%	4	
			регион -30%	5	
			федерация -20%	6	
			международный	7	
		2.1.2 качество знаний по результатам оценочного периода и ГИА	При 100% успеваемости качество знания не ниже 60%	5	
			ОГЭ (за каждую оценку 5)	1	
			ЕГЭ (в соответствии с нормами ФИПИ за 1 ученика)	4	
		2.1.3 участие обучающихся в конкурсах, фестивалях, смотрах и т.д. различного уровня очно	количество участников конкурсов не менее 6 % от общего числа обучающихся:	школа	2
				район, город	4
				регион	6
				международный	8
			наличие призеров и победителей:	школа	4
				район, город	10
	регион			14	
	федеральный международный			16	
	2.2 участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	2.2.1 разработка и реализация проектов и программ	призовое место в конкурсе проектов и программ: школа	5	
			район, город	7	
			регион	9	
			международный федеральный	10	

1	2	3	4	5
			презентация результатов работы в форме статьи в изданиях рекомендованных Министерством просвещения РФ, выступления на форумах педагогов	7
	выплаты за качество выполняемых работ			
	3.1 высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	3.1.1 освоение информационных технологий и применение их в практике работы с обучающимися	По результатам классно обобщающего контроля	7
		3.1.2 участие в конкурсах профессионального мастерства	участие: муниципальный	2
			региональный	4
			победа: муниципальный	6
			региональный	8
	3.2 создание коррекционно-развивающей образовательной среды для работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья	3.2.1 разработка и реализация индивидуальной программы обучения детей с ограниченными возможностями здоровья	реализация индивидуальных программ обучения интегрированных детей	8
		3.2.2 сопровождение детей с ограниченными возможностями здоровья	выполнение рекомендаций психолого-медико-педагогического консилиума в организации образовательного процесса	5
		3.2.3 включенность в общешкольные и внешкольные мероприятия	количество детей с ограниченными возможностями здоровья, включенных в общешкольные мероприятия	5 за каждого обучающегося
Педагогические работники: учитель (начальное общее образование)	выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	1.5 успешность учебной работы	1.5.1 качество обученности по итогам оценочного периода согласно локальным нормативным	свыше 80%	8
			60–70%	5

1	2	3	4	5
		актам учреждения при 100% успеваемости 1.5.2 индивидуальное сопровождение учащихся 1-х классов (организация учебного процесса, успешная адаптация детей, консультации родителей)	Обеспечение результативности работы в соответствии с планом	10
	1.6 результативность, стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу обучающихся	1.6.1 динамика качества обученности учащихся	повышение качества обученности (по итогам не менее двух оценочных периодов)	2
			стабильность (сохранение процента качества обученности по итогам не менее двух оценочных периодов)	2
	1.7 организация коррекционных действий	1.7.1 индивидуальное сопровождение учащихся, испытывающих трудности в обучении	повышение успеваемости учащихся, испытывающих трудности в обучении	5
	1.8 сопровождение одаренных детей в образовательном процессе (подготовка к участию в олимпиадах, конкурсах, конференциях, турнирах и т.д.)	1.8.1 проведение занятий с участниками олимпиад, конкурсов, конференций, турниров и т.д.	мероприятие	2
		1.8.2 наличие победителей, призеров, финалистов, дипломантов	школа	5
			район	10
			город	15
	1.9 руководство и организация проектных и творческих групп (организация детей для успешного участия в различных творческих группах и проектах)	1.9.1 реализация проекта или его представление	регион, федерация, международные	20
			класс (группа)	2
			внутри учреждения	4
			муниципальные	6
		1.9.2 участие в конкурсе проектов	региональные, федеральные	8
			внутри учреждения	2
			муниципальные	4
			региональные, федеральные	6

1	2	3	4	5
		наличие проектных групп или творческих групп (наличие подтверждающих документов) (количество участников проектных или творческих групп – не менее 80% от общего числа обучающихся)	внутри учреждения	2
			муниципальные	4
			региональные, федеральные	6
	1.10 организация и руководство исследовательской деятельностью обучающихся (участие обучающихся в конференциях)	1.10.1 представление результатов обучающихся на конференциях, семинарах, форумах и т.д. (обязательное наличие подтверждающих документов об участии)	учреждение:	
			дистантное	1
			очное	2
			муниципальные:	
			дистантное	2
			очное	4
			региональные:	
			дистантное	3
			очное	6
			федеральные:	
	дистантное	4		
	очное	8		
	наличие победителей и призеров	внутри учреждения:		
		дистантное	1	
		очное	5	
		муниципальные:		
		дистантное	2	
		очное	10	
		региональные:		
		дистантное	3	
очное		14		
федеральные:				
дистантное	4			
очное	9			
1.11 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,	1.11.1 отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися	отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися	1	

1	2	3	4	5
	совершенных несовершеннолетних 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				
	2.3 обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	2.3.1 руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами)	обеспечение результативности работы в соответствии с планом проектных команд, творческих групп	5
		2.3.2 участие в работе психолого-медико-педагогического консилиума учреждения	участие в комиссиях, подготовка отчетной документации	5
выплаты за качество выполняемых работ				
	3.3 высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	3.3.1 освоение информационных технологий и применение их в практике работы с обучающимися	По результатам классно обобщающего контроля	7
	3.4 предъявление опыта организации образовательного процесса за пределами учреждения	3.4.1 участие в конкурсах профессионального мастерства (в том числе дистанционных)	участие: муниципальный	2
			региональный	4
			победа: муниципальный	6
			региональный	8

1	2	3	4	5
		3.4.2 участие в работе аттестационной комиссии, экспертной комиссии, психолого-медико-педагогическом консилиуме учреждения	участие в комиссиях, подготовка отчетной документации	10
	3.5 обобщение и/или тиражирование педагогического опыта	3.5.1 наличие публикаций в изданиях	презентация результатов работы в форме статьи в изданиях рекомендованных Министерством просвещения РФ, выступления на фору-мах педагогов	7
		3.5.2 проведение мастер-классов (в том числе открытых уроков)	внутри учреждения	5
			муниципальные	7
			региональные, федеральные	11
		3.5.3 выстраивание образовательного процесса в соответствии с требованиями ФГОС НОО и метапредметного содержания	разработка и апробация программ учебных предметов и внеурочной деятельности	7
	3.5.4 участие в разработке и реализации проектов, программ, методических материалов, диагностических материалов, связанных с образовательной деятельностью	созданный проект, программа, материалы внедрены в образовательную деятельность учреждения	5	
	3.6 организация дистанционного обучения учащихся	3.6.1 наличие, стабильность состава обучающихся	подтверждение регистрации обучающихся на сайте учреждения, реализующего программы дистанционного обучения (за одного обучающегося)	1

1	2	3	4	5
	3.7 кураторство сайта, систем электронных журналов, дневников, баз данных	3.7.1 наличие постоянно функционирующих электронных систем: сайта, электронных дневников, журналов, баз данных	своевременность обновления, отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов, заинтересованных лиц (родителей, общественности и др.)	10
Педагогические работники: педагог-психолог, социальный педагог, тьютор	выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	1.12 сопровождение обучающихся в образовательном процессе	1.12.1 руководство медико-психолого-педагогическим консилиумом (МППК)	работа МППК в соответствии с планом	20
		1.12.2 проведение мероприятий для родителей обучающихся	проведение одного мероприятия	10
		1.12.3 разработка и реализация индивидуальных программ обучения детей с ОВЗ	Реализация индивидуальных программ обучения детей с ОВЗ	10
		1.12.4 участие в общешкольных и внешкольных мероприятиях	Количество детей с ограниченными возможностями здоровья, включенных в общешкольные мероприятия (за каждого обучающегося)	5
1.13 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	1.13.1 отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися	отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися	1	

1	2	3	4	5
	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				
	2.4 эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению обучающихся	2.4.1 участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	за участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	30
			призовое место в конкурсе проектов и программ, получение гранта	20
			презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов	20
		2.4.2 адаптация вновь поступивших обучающихся, благоприятный психологический климат	уменьшение числа конфликтных ситуаций среди обучающихся	30
выплаты за качество выполняемых работ				
	3.9 высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения обучающихся	организация работы службы психолого-педагогического сопровождения обучающихся	отрицательная динамика возникновения конфликтов в течение учебного года	30
Педагог дополнительного образования, педагог-организатор	выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	1.14 руководство проектными и творческими группами,	1.14.1 руководство объединениями педагогов (проектными	обеспечение работы в соответствии с планом	20

1	2	3	4	5
	методическими объединениями, кафедрами	<p>командами, творческими группами, методическими объединениями)</p> <p>1.14.2 Руководство объединениями учащихся (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями)</p>	обеспечение работы в соответствии с планом	20
	1.15 ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	1.15.1 полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100%	20
	1.16 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 обучаю-	1.16.1 отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися	отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися	1

1	2	3	4	5
	щихся			
	выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	2.5 достижения обучающихся	2.5.1 участие в соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах различного уровня	60% участвующих от общего числа обучающихся	10
			призовое место Школьный уровень (внутри учреждения)	2
			Округ, район	4
			Муниципальное	6
			Региональное	8
			Федеральное	10
	2.6 организация деятельности детских объединений, организаций	2.6.1 постоянный состав, создание и реализация социальных проектов, программ	за каждый проект, программу	До 20
	выплаты за качество выполняемых работ			
	3.10 высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	3.10.1 участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов	20
Заведующий библиотекой, библиотекарь	выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	1.17 создание системы работы по повышению мотивации обучающихся к чтению	1.17.1 количество обучающихся и работников учреждения, пользующихся фондом библиотеки	80%	30
	1.18 совершенствование информационно-библиотечной системы учреждения	1.18.1 создание программы развития информационно-библиографического пространства учреждения	наличие программы развития	20
	выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	2.7 сохранность библиотечного фонда учреждения	2.7.1 количество списываемой литературы	менее 20% фонда	15

1	2	3	4	5	
		библиотечного фонда			
	2.8 осуществление текущего информирования коллектива педагогов и обучающихся	2.8.1 проведение уроков информационной культуры	1 раз в четверть	10	
		2.8.2 проведение дней информирования	1 раз в четверть	10	
		2.8.3 участие в соревнованиях, научно-практических конференциях, конкурсах различного уровня	60% участвующих от общего числа обучающихся		10
			Победители: школьный уровень		2
			округ, район		4
			муниципальное		6
	региональное			8	
		Федеральное		10	
выплаты за качество выполняемых работ					
	3.10 высокий уровень профессионального мастерства	3.10.1 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	
специалист по кадрам, секретарь-машинистка	выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	1.19 своевременная подготовка локальных нормативных актов учреждения, финансово-экономических документов	1.19.1 соответствие нормам действующего законодательства	100%	30	
	1.20 оформление документов для участия в краевых и федеральных программах,	1.20.1 соответствие заданным нормам	100%	30	

1	2	3	4	5
	проектах, конкурсах			
	выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	2.9 осуществление юридических консультаций для воспитанников и работников учреждения	2.9.1 отсутствие конфликтов в учреждении	0	30
	выплаты за качество выполняемых работ			
	3.11 создание в учреждении единых требований к оформлению документов, системы документооборота	3.11.1 наличие регламентов по созданию внутренних документов	соблюдение регламентов	30
рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, лаборант, гардеробщик, сторож	выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	1.21. соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники Безопасности	1.21.1 отсутствие замечаний надзорных органов, аварий	0	30
	выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	2.10 подготовка и организация мероприятий учреждения	2.10.1 Подготовка праздников для обучающихся	постоянно	30
	2.11 поручения руководителя	2.11 1 погрузочно-разгрузочные работы	разовая	30
	выплаты за качество выполняемых работ			
3.12 благоустройство территории учреждения	3.12.1 зеленая зона, ландшафтный дизайн	Наличие	30	
Руководитель структурного подразделения (начальник отдела, начальник лагеря)	выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	1.22 стабильность коллектива сотрудников	1.22.1 соотношение уволившихся к численности сотрудников структурного подразделения	от 0% до 2%	30
			до 5%	10
		1.22.2 доля молодых специалистов от общего числа сотрудников	от 20 до 40%	10
			свыше 40%	50

1	2	3	4	5
		отдела		
	1.23 продвижение достижений и возможностей структурного подразделения	1.23.1 количество публикаций, презентаций и т.д. в квартал	до 2 шт.	10
более 2 шт.			20	
1.23.2 увеличение спроса на услуги структурного подразделения и учреждения		увеличение количества участников на 10%	10	
		на 50%	50	
выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
2.12 выполнение плана работы структурного подразделения на уровне установленных показателей	2.12.1 процент выполнения запланированных работ	100%	50	
		80%	30	
2.13 результативность собственного участия в профессиональных конкурсах и мероприятиях	2.13.1 степень участия	призер	40	
		участник	20	
выплаты за качество выполняемых работ				
3.13 Привлечение дополнительных ресурсов для повышения качества осуществляемой деятельности	3.13.1 наличие дополнительного ресурса	за каждый привлеченный ресурс	35	
Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины	выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	1.24 организация работы по соблюдению правил техники безопасности жизнедеятельности	1.24.1 проведение инструктажей с учащимися и работниками учреждения	контроль за ведением классной и школьной документации по проведению инструктажей	20
		1.24.2 контроль за безопасностью в образовательном процессе оборудования, приборов, технических средств обучения	наличие актов осмотра оборудования, приборов, технических средств обучения	20
	1.25 взаимодействие с учреждениями и организациями	1.25.1 разработка плана гражданской обороны учреждения	наличие плана	30
		1.25.2 организация занятий по гражданской обороне	проведение учений 2 раза в год	30

1	2	3	4	5
	1.26 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	1.26.1 отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися	отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися	1
выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	2.14 достижения обучающихся	2.14.1 участие в краевых, всероссийских, международных соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах	процент участвующих от общего числа обучающихся не менее 20%	20
			ведение портфолио обучающихся	30
			призовое место	20
Учитель-логопед, учитель-дефектолог				
выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	1.27 работа в психолого-медико-педагогическом консилиуме учреждения	1.27.1 участие в работе	постоянное, без пропусков, участие в одной из комиссий, подготовка отчетной документации	20
	1.28 ведение и организация	1.28.1 организация общественно	6 часов в неделю	10
			9 часов в неделю	20

1	2	3	4	5
	общественно полезного труда, производительного труда	полезного труда		
	1.29 работа с семьями обучающихся	1.29.1 проведение мероприятий для родителей, семей обучающихся учреждения	проведение одного мероприятия	20
	1.30 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	1.30.1 отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися	отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися	1
выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	2.14 подготовка, участие, победы во внутришкольных, районных, краевых мероприятиях	2.14.1 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

1	2	3	4	5
	2.15 эффективная реализация коррекционной направленности образовательного процесса. Формирование социального опыта обучающихся	2.15.1 качество успеваемости обучающихся	50–65%	10
			65–80%	20
		2.15.2 процент обучающихся из числа выпускников, продолживших обучение или трудоустроившихся	50–65%	10
			65–80%	20
		2.15.3 количество обучающихся, состоящих на внутреннем учете учреждения или на учете в группе по делам несовершеннолетних	0–10%	20
		выплаты за качество выполняемых работ		
	3.14 участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	3.14.1 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 результаты работы	20
	Заведующий хозяйством	выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
1.31 соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности		1.31.1 обеспечение учебных кабинетов, бытовых, хозяйственных и других помещений оборудованием и инвентарем, отвечающим требованиям правил и норм безопасности жизнедеятельности, стандартам безопасности труда	100%	30
1.32 обеспечение сохранности имущества и его учет		1.32.1 замечания по утрате и порче имущества	0	10
выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
2.16 оперативность	2.16.1	выполнение работ ранее	10	

1	2	3	4	5
	работы	своевременное обеспечение сезонной подготовки обслуживаемого здания, сооружения, оборудования и механизмов	установленного срока без снижения качества	
	2.17 поручения руководителя	2.17.1 участие в проведении ремонтных работ в учреждении	разовая	20
выплаты за качество выполняемых работ				
	3.15 ресурсосбережение при выполнении работ	3.15.1 осуществление рационального расходования материалов	экономия материальных средств	20
		3.15.2 осуществление рационального расходования электроэнергии	отсутствие превышения лимитов	20
		3.15.3 бесперебойная и безаварийная работа систем жизнеобеспечения	отсутствие замечаний по бесперебойной и безаварийной работе систем жизнеобеспечения	20
		3.15.4 качественное и своевременное проведение инвентаризации школьного имущества	отсутствие недостачи и неустановленного оборудования	20
		3.15.5 укомплектованность ставок обслуживающего персонала (лаборантов, секретарей, дворников, гардеробщиков, сторожей, уборщиков служебных помещений и рабочих по обслуживанию и текущему ремонту здания, сооружения и оборудования)	100%	10

1	2	3	4	5
Инженер, оператор электронно- вычислительных машин	выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	1.33 ведение документации учреждения	1.33.1 полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации	100%	30
	1.34 обработка и предоставление информации	1.34.1 наличие замечаний	0	10
	1.35 внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий (КИАСУО)	1.35.1 ведение баз автоматизированного сбора информации	отсутствие замечаний по ведению баз автоматизированного сбора информации (1 база)	50
	выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	2.18 техническое и программное обеспечение и использование его в работе учреждения	2.18.1 функционирование локальной сети, электронной почты учреждения, использование программного обеспечения	стабильно	30
Педагогические работники: воспитатель	выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	1.36 привитие норм и правил совместного проживания воспитанников (поведения и общения)	1.36.1 отсутствие случаев нарушения дисциплины	0	20
		1.36.2 Отсутствие воспитанников, состоящих на учёте в органах внутренних дел, комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав	0	20
1.37 своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с	1.37.1 отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками	отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками	1	

1	2	3	4	5
	<p>воспитанниками, 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</p>			
<p>выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</p>				
	<p>2.18 достижения воспитанников</p>	<p>2.18.1 участие в краевых, всероссийских, международных соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах</p>	<p>60% участвующих от общего числа воспитанников ведение портфолио воспитанников призовое место</p>	<p>30 30 20</p>
	<p>2.19 организация здоровьесберегающей воспитывающей среды</p>	<p>2.19.1 отсутствие травм, несчастных случаев, вредных привычек у воспитанников</p>	<p>0</p>	<p>20</p>
	<p>2.20 эффективность работы по созданию коллектива</p>	<p>2.20.1 социально-психологический климат в коллективе, способствующий мотивации к обучению, эффективному</p>	<p>высокие показатели обучения воспитанников, отсутствие конфликтов</p>	<p>20</p>

1	2	3	4	5
		разрешению конфликтов, адекватной самооценке		
	выплаты за качество выполняемых работ			
	3.16 высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	3.16.1 выстраивание воспитательного процесса в соответствии с программой воспитания коллектива воспитанников	наличие программы воспитания	30
		3.16.2 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
Специалист по охране труда	выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	1.38 проведение профилактических работ по предупреждению производственного травматизма	1.38.1 контроль за соблюдением в учреждении правовых актов по охране труда	отсутствие замечаний	10
		1.38.2 отсутствие производственных травм	отсутствие травм	20
	1.39 проведение теоретических занятий по соблюдению требований безопасности	1.39.1 оценивается по факту проведения занятий	1 занятие	5
			свыше 1	15
	выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	2.21 составление и предоставление отчетности по охране труда в срок и по установленным формам	2.21.1 в полном объеме, в установленный срок, соответствие нормам действующего законодательства	0 замечаний	30
	2.22 инициативный подход к работе	2.22.1 предложения администрации по эффективной организации	1 предложение	10

1	2	3	4	5
		работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов		
	выплаты за качество выполняемых работ			
	3.17 соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда, правил внутреннего трудового распорядка	3.17.1 обоснованные зафиксированные замечания	отсутствие замечаний	30
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	1.40 руководство проектными и творческими группами, методическими объединениями, кафедрами	1.40.1 руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями)	обеспечение работы в соответствии с планом	20
	1.41 ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы, медиапланы ОУ)	1.41.1 полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100%	20
	выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	2.23 достижения обучающихся	2.23.1 участие в соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах различного уровня	% участвующих от общего числа обучающихся	20
призовое место			20	
2.24 организация деятельности детских объединений, организаций	2.24.1 постоянный состав, создание и реализация социальных проектов, программ	за каждый проект, программу	20	

1	2	3	4	5
	выплаты за качество выполняемых работ			
	3.17 высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательной работы	3.17.1 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
бухгалтер	выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	1.42 ведение документации учреждения	1.42.1 полнота и соответствие документации	100%	20
	1.43 соблюдение законодательства	1.43.1 штрафы, взыскания, замечания	0	60
	1.44 обработка и предоставление информации	1.44.1 наличие замечаний	0	10
	выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	2.25 техническое и программное обеспечение и использование его в работе учреждения	2.25.1 функционирование локальной сети, электронной почты учреждения, использование программного обеспечения	стабильно	30
	2.26 оперативность	2.26.1 выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества	постоянно	30
	2.27 поручения руководителя	2.27.1 выполнение в срок и в полном объеме	разовая	20
	выплаты за качество выполняемых работ			
	3.18 работа с входящей корреспонденцией	3.18.1 подготовка ответов	своевременно	30
	3.19 качество выполняемых работ	3.19.1 отсутствие возврата документов на доработку	0	10
	3.20 инициатива и творческий подход к работе	3.20.1 предложения администрации по эффективной организации работы и	1 предложение	10

1	2	3	4	5
		рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов		
		3.20.2 участие в реализации образовательных проектов	1 проект	50
		3.20.3 участие в мероприятиях разного уровня, в том числе обмен опытом	1 мероприятие	10

*Исходя из 100-балльной системы.

Виды и размеры персональных выплат работникам учреждения

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы ¹
1	За опыт работы при наличии звания, ученой степени ²	
	При наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» ³	5 000 рублей
	При наличии ученой степени доктора наук культурологии, искусствоведения ³	3 500 рублей
	При наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» ³	1 750 рублей
	При наличии ученой степени кандидата наук культурологии, искусствоведения ³	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) ⁴	5 000 рублей
4	За наличие квалификационной категории:	

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы ¹
	высшей квалификационной категории первой квалификационной категории	2 500 рублей 1 500 рублей

¹Начисляются пропорционально нагрузке.

²Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются. Для педагогических работников учитывается работа по профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

³Производится при условии соответствия почетного звания, ученой степени профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

⁴Выплата 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 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 советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в общеобразовательных организациях осуществляется:

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;

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.

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 ремонт 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	x	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
Участие в инновационной деятельности	наличие реализуемых проектов	участие	50
Участие в соответствующем периоде в выполнении работ, мероприятий	наличие работ, мероприятий	участие	50

**ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ, ПРОФЕССИЙ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ,
ОТНОСИМЫХ К ОСНОВНОМУ ПЕРСОНАЛУ
ПО ВИДУ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Типы и виды учреждений	Должности работников учреждений
1. Общеобразовательные учреждения (начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования)	учитель

**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 учреждений к группам по оплате труда руководителя учреждений относятся показатели, характеризующие масштаб учреждения:

численность работников учреждения;

количество обучающихся (детей);

показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

2. Объем деятельности каждого учреждения при определении группы по оплате труда руководителя оценивается в баллах по показателям для отнесения учреждений к группам по оплате труда.

Группа по оплате труда руководителя учреждений определяется исходя из следующей суммы баллов:

№ п/п	Тип (вид) учреждения	Группы по оплате труда руководителя учреждения (по сумме баллов)			
		I группа	II группа	III группа	IV группа
1	Общеобразовательные учреждения	свыше 500	от 351 до 500	от 201 до 350	до 200

3. Учреждения относятся к I, II, III или IV группе по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе показателей деятельности, установленных пунктом 7 настоящего приложения.

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

При этом контингент обучающихся (детей) учреждений определяется:

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

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

5. За руководителем учреждения, находящимся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителя, определенная до начала капитального ремонта, но не более чем на один год.

6. Показатели для отнесения образовательных учреждений к группам по оплате труда руководителя учреждений:

Показатели	Условия	Количество баллов
1	2	3
1. Количество обучающихся, воспитанников в учреждениях	за каждого обучающегося	0,3
	воспитанника	0,5
2. Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования:		
в многопрофильных	за каждого обучающегося	0,3
в однопрофильных: клубов (центрах, станциях) юных туристов, натуралистов; учреждениях дополнительного образования спортивной направленности, оздоровительных лагерях всех видов	за каждого обучающегося	0,5
3. Количество лицензированных программ	за каждую программу	0,5
4. Количество работников в учреждении	дополнительно за каждого работника, имеющего:	
	первую квалификационную категорию	0,5
	высшую квалификационную категорию	1
	ученую степень	1,5
5. Наличие структурных подразделений с количеством обучающихся (детей)	за каждое указанное структурное подразделение	
	до 100 человек	20
	от 100 до 200	30

Показатели	Условия	Количество баллов
1	2	3
	человек	
	свыше 200 человек	50
6. Наличие оснащенных производственным и учебно-лабораторным оборудованием и используемых в образовательном процессе учебных кабинетов	за каждый класс	15
7. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений	за каждый вид	15
8. Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой (пищеблока), изолятора, кабинета психолога, логопеда	за каждый вид	15
9. Наличие автотранспортных средств	за каждую единицу	3, но не более 30
10. Наличие загородных объектов (лагерей)	находящихся на балансе учреждения	30
11. Наличие учебных мастерских, теплиц, используемых в реализации образовательной программы	за каждый вид	50
12. Наличие собственных котельной, очистных сооружений	за каждый вид	10
13. Наличие обучающихся в общеобразовательных учреждениях, получающих бесплатную услугу по лицензированной программе дополнительного образования	за каждого обучающегося	0,5
14. Наличие в учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со	за каждого обучающегося (воспитанника)	1

Показатели	Условия	Количество баллов
1	2	3
специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных (коррекционных образовательных учреждений (классов, групп)		
15. Наличие в учебных заведениях библиотеки с читальным залом	на 15 мест (не менее)	15

**ВИДЫ ВЫПЛАТ
СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, РАЗМЕР И УСЛОВИЯ
ИХ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ, КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ
И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЯ ДЛЯ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ И
ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА**

Должности	Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
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%
		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%
		система непрерывного развития педагогических кадров	наличие и реализация программы развития педагогических кадров	3%
		сохранение здоровья учащихся в учреждении	организация обеспечения учащихся горячим питанием	отсутствие жалоб
	создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей	организация и проведение мероприятий, способствующих	1%	

		щих здоровью учащихся	
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%
	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		
	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%
Главный бухгалтер	выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	эффективность финансово-экономической деятельности	исполнение плана финансово-хозяйственной деятельности	6%
			своевременность и качественное проведение текущих и капитальных ремонтов	2%
		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	4%
			в соответствии с лицензией	4%
			отсутствие преждевременного списания имущества	4%
	выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	обеспечение стабильного функционирования и развития учреждения	отсутствие нарушений трудового законодательства	0	4%
			качество подготовки отчетов	своевременная сдача и отсутствие фактов уточнения отчетов

		отсутствие замечаний по итогам проведенных проверок	0	4%
		объемы привлечения внебюджетных средств	положительная динамика	4%
		повышение заработной платы работников	положительная динамика	4%
	выплаты за качество выполняемых работ			
	высокий уровень профессионального мастерства при организации финансово-экономической деятельности	внедрение новых программных форм бухгалтерского учета	использование новых программ	20%

Приложение 9
к Положению
об оплате труда работников
муниципального автономного
общеобразовательного учреждения
«Средняя школа № 149»

**Размер персональных выплат заместителям
и главному бухгалтеру учреждения**

Виды персональных выплат	Размер выплат к окладу (должностному окладу)
За опыт работы при наличии звания, ученой степени ¹	
При наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» ²	5 000 рублей
При наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения ²	3 500 рублей
При наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» ²	1 750 рублей
При наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения ²	1 750 рублей

¹Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются.

²Производится при условии соответствия занимаемой должности, почетного звания, ученой степени профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

Виды и размеры выплат по итогам работы учреждения заместителям руководителя и главному бухгалтеру

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 главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников (без учета руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера)

N п/п	Наименование	Кратность
1	Руководитель	3,70
2	Заместитель руководителя	3,00
3	Главный бухгалтер	3,00

2. Настоящие изменения вступают в силу с 01.09.2025 года.