

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«КОДИНСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 2»
663491, г. Козинск, ул. Усенко 18 (839143) 2-14-05

УТВЕРЖДЕНО

На собрании трудового коллектива

Протокол № 1

от « 31 » августа 2021г.



УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ «КСОШ № 2»

Кухарев С.В.

Приказ № 03-02-222

01.09.2021г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда работников МБОУ «Кодинская средняя общеобразовательная школа №2»

Козинск
2021г.

Настоящее Положение разработано , в соответствии с Решением Кежемского районного Совета депутатов от 28.10.2013 № 41-240 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений», **постановление администрации кежемского района красноярского края** 28.05.2021 № 356-п и регулирует порядок оплаты труда работников общеобразовательного учреждения МБОУ «Кодинская средняя общеобразовательная школа № 2».

1.Положение разработано в целях повышения качества образовательных услуг, повышения качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, усиления материальной заинтересованности работников МБОУ «Кодинская средняя общеобразовательная школа № 2» (далее МБОУ КСОШ № 2).

2.Критерии для расчета стимулирующих выплат определяются согласно Приложению №1 к настоящему положению. Критерии, определяемые в таблице, могут быть изменены и дополнены после соответствующего решения общего собрания МБОУ КСОШ №2.

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

3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Для распределения стимулирующих выплат в образовательном учреждении избирается комиссия .Комиссия избирается на общем собрании трудового коллектива ,путем голосования. В состав комиссии входят педагогические работники ,работники из числа обслуживающего персонала и представители административно-управленческого персонала учреждения. Члены комиссии из своего числа выбирают председателя комиссии. По итогам работы комиссии издается протокол стимулирующих выплат, подписывается членами комиссии и предоставляется на согласование руководителю образовательного учреждения.

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

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

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

персональные выплаты, с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) обеспечения региональной выплаты, краевой выплаты и иных персональных выплат.

выплаты по итогам работы.

Виды, условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Порядку.

При осуществлении выплат, предусмотренных настоящим пунктом, Учреждениями могут применяться иные критерии оценки результативности и качества труда работников, не предусмотренные приложениями № 1, 3 к настоящему Порядку.

5. Виды выплат должны отвечать уставным задачам Учреждения.

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

6. Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу) либо в абсолютном выражении ставке заработной платы. Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с приложением № 2 к настоящему Порядку.

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

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

платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), исчисленным пропорционально отработанному работником Учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника Учреждения за соответствующий период времени.

7. При выплатах по итогам работы учитываются:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса Учреждения;
- достижение высоких результатов в работе за определенный период;
- участие в инновационной деятельности;

Размер выплат по итогам работы работникам Учреждений устанавливается в соответствии с приложением № 3 к настоящему Порядку.

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

8. Комиссия Учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию общественного совета Учреждения(при наличии),методического объединения учителей.

9. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливается с учетом фактически отработанного времени.

10. Стимулирующие выплаты устанавливаются комиссией Учреждения ежемесячно и по итогам работы за квартал и год.

11. При установлении размера выплат стимулирующего характера за месяц конкретному работнику (за исключением персональных выплат) учреждения применяют балльную оценку.

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

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

где:

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

C_{1 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.

$$C_{1 \text{ балла}} = \sum_{i=1}^{i=1} Q_{\text{стим. раб.}} / \sum_{ni} B,$$

где:

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

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

12. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения рассчитывается по формуле:

$$DO_{\text{ср}} = \frac{\sum_{i=1}^n DO_i}{n},$$

где $DO_{\text{ср}}$ - средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала;

DO_i - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника основного персонала, установленный в соответствии со штатным расписанием учреждения;

n - штатная численность работников основного персонала.

12.1. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения подлежит пересмотру в случае:

изменения утвержденной штатной численности работников основного персонала учреждения более чем на 15 процентов;

увеличения (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.

13. Условия установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений, выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы применяются для установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы увеличивается по должностям педагогических в общеобразовательных учреждениях (начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования).

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

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

где:

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

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

К – повышающий коэффициент.3. увеличение минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы осуществляется посредством применения к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы повышающих коэффициентов.

13.2. Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения, установленных в приложении № 4 к настоящему порядку, применяемым для установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения, на период времени выполнения работы, являющейся основанием для установления повышающего коэффициента.

13.3 Работа конфликтной комиссии.

3.1. В случае несогласия работника с начисленными стимулирующими выплатами вопрос рассматривается на конфликтной комиссии МБОУ КСОШ №2, которая создается на паритетной основе в количестве 6 человек: три представителя администрации МБОУ КСОШ №2, три представителя работников МБОУ КСОШ №2.

3.2. Регламент работы комиссии: конфликтная комиссия собирается при наличии личного заявления работника, поданного не позднее следующего дня со дня ознакомления с оценочным листом, на имя председателя комиссии по НСОТ. Комиссия собирается в день подачи заявления. Решение комиссии оформляется протоколом, доводится до сведения заявителя.

14. Изменения Положения.

4.1. Положение может быть изменено по решению общего собрания трудового коллектива МБОУ КСОШ №2.

4.2. В случае необходимости внесения изменений в данное Положение директор МБОУ создает инициативную творческую группу, которая в течение 2 недель разрабатывает изменения и дополнения к существующему Положению.

Новая редакция Положения рассматривается на общем собрании трудового коллектива и утверждается директором МБОУ КСОШ №2.

ВИДЫ, УСЛОВИЯ, РАЗМЕР И ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, В ТОМ ЧИСЛЕ КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА РАБОТНИКОВ МБОУ КСОШ №2

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия		Предельное количество баллов*
		наименование	индикатор	
Педагогический персонал: учитель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Организация проектной и исследовательской деятельности воспитанников	Участие воспитанников в конференциях разного уровня	Представление результатов на конференциях разного уровня	5
			Наличие победителей и призеров	15
	Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями) Участие в работе аттестационной комиссии, экспертной комиссии, психолого-медико-педагогическом консилиуме учреждения, наставническая работа	Обеспечение работы в соответствии с планом	20
			Постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации	10
	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	Полнота и соответствие нормативным документам	100%	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу учащихся	Участие школьников в мероприятиях различного уровня Качество успеваемости (по результатам итоговых контрольных работ, контрольных срезов, ГИА-9, ЕГЭ) Участие обучающихся в конкурсах, олимпиадах различного уровня	% участвующих от общего числа обучающихся	20
			не ниже 50%	30
			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
			Презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов	10
	Учет численности учеников в классе	Превышение численности обучающихся в классе над нормативной численностью обучающихся в классе	Численность человек	5 за 1 обучающегося
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Освоение информационных технологий и применение их в практике работы с детьми	Использование при организации занятий интерактивной доски, компьютерных программ по созданию презентаций и публикаций	20
			Выстраивание образовательного процесса в соответствии с программой надпредметного содержания	20
	Создание коррекционно-развивающей образовательной среды для работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья	Разработка и реализация индивидуальной программы обучения детей с ограниченными возможностями здоровья	Реализация индивидуальных программ обучения интегрированных детей	10
		Сопровождение детей с ограниченными возможностями здоровья	Выполнение рекомендаций психолого-медико-педагогической комиссии в организации образовательного процесса	10
		Включенность в общешкольные и внешкольные мероприятия	Количество детей с ограниченными возможностями здоровья, включенных в общешкольные мероприятия	5 за каждого обучающегося
Педагогический персонал: педагог-психолог, социальный педагог, тьютор	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Сопровождение воспитанников в образовательном процессе	Руководство междисциплинарно-психолого-педагогическим консилиумом (МППК)	Работа МППК в соответствии с планом	20
		Проведение мероприятий для родителей воспитанников	Проведение одного мероприятия	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			

	Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению воспитанников	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
		Адаптация вновь поступивших воспитанников, благоприятный психологический климат	Уменьшение числа конфликтных ситуаций среди обучающихся, воспитанников	30
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения воспитанников	Организация работы службы психолого-педагогического сопровождения воспитанников	Отрицательная динамика возникновения конфликтов в течение учебного года	30
Педагогический персонал: воспитатель	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 прав	0	20
	Привитие норм и правил совместного проживания воспитанников (поведения и общения)	Отсутствие случаев нарушения дисциплины	0	20
	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
			Ведение портфолио воспитанников	30
Призовое место			20	

Педагогический персонал: педагог дополнительного образования, музыкальный руководитель, педагог-организатор, концертмейстер, старший вожатый	Организацию здоровьесберегающей воспитывающей среды	Отсутствие травм, несчастных случаев, вредных привычек у воспитанников	0	20
	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	20
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	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			
	Руководство проектными и творческими группами, методическими объединениями, кафедрами	Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями)	Обеспечение работы в соответствии с планом	20
	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100%	20
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Достижения воспитанников	Участие в соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах различного уровня	% участвующих от общего числа обучающихся	20
Призовое место			20	
Организация деятельности детских объединений, организаций	Постоянный состав, создание и реализация социальных проектов, программ	За каждый проект, программу	20	
Выплаты за качество выполняемых работ				

	Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Внедрение новых технологий форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов	20
Педагогический персонал: педагог-библиотекарь	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Создание системы работы по повышению мотивации воспитанников к чтению	Количество воспитанников и работников учреждения, пользующихся фондом библиотеки	80%	30
	Совершенствование информационно-библиотечной системы учреждения	Создание программы развития информационно-библиографического пространства учреждения	Наличие программы развития	20
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Сохранность библиотечного фонда учреждения	Количество списываемой литературы библиотечного фонда	Менее 20% фонда	30
	Осуществление текущего информирования коллектива педагогов и воспитанников	Проведение уроков информационной культуры	1 раз в четверть	20
		Проведение дней информирования	1 раз в четверть	20
	Выплаты за качество выполняемых работ			
Высокий уровень профессионального мастерства	Систематическая работа по повышению педагогического мастерства (курсы повышения квалификации, семинары, самообразование), использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов	20	
Учебно-вспомогательный персонал: специалист по кадрам, инспектор по кадрам техник-программист, системный администратор, инженер программист, делопроизводитель, документовед, секретарь-машинистка, секретарь, диспетчер, лаборант, администратор	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	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

Комплексу обслуживанию и ремонту здания, дворник, кухонный рабочий, мойщик посуды, подсобный	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			
	Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзирающих органов	Отсутствие предписаний контролирующих органов	0	40
			Устранение предписаний в установленные сроки	20
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Снижение уровня заболеваемости обучающихся, воспитанников	Снижение количества заболевших воспитанников	Отсутствие вспышек заболеваний	20	
Выплаты за качество выполняемых работ				
Качество приготовления пищи, эстетическое оформление блюд	Отсутствие жалоб, отказов детей от приема пищи	0	40	
Учебно-вспомогательный персонал: младший воспитатель	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	30
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	Постоянно	30
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм	Отсутствие замечаний Роспотребнадзора	0	30
	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Выполнение дополнительных видов работ	погрузочно-разгрузочные работы; проведение ремонтных работ и работ, связанных с ликвидацией аварий; выполнение работ по благоустройству и озеленению территории учреждения; проведение генеральных уборок	5 часов в месяц	10
			10 часов в месяц	20
			15 часов в месяц	30

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующими или надзорных органов	наличие предписаний контролирующих органов	отсутствие предписаний	50	
		устранение предписаний в установленные сроки	30	
Выплаты за качество выполняемых работ				
Содержание помещений, участков в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями, качественная уборка помещений	состояние помещений и территории учреждения	отсутствие предписаний контролирующими или надзорных органов	50	
		отсутствие замечаний администрации учреждения, надзорных органов	20	
Педагогический персонал: преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Организация работы по соблюдению правил техники безопасности жизнедеятельности	Проведение инструктажей с учащимися и работниками школы	Контроль за ведением классной и школьной документации по проведению инструктажей	20
		Контроль за безопасностью в образовательном процессе оборудования, приборов, технических средств обучения	Наличие актов осмотра оборудования, приборов, технических средств обучения	20
	Взаимодействие с учреждениями и организациями	Разработка плана гражданской обороны учреждения	Наличие плана	30
		Организация занятий по гражданской обороне	Проведение учений 2 раза в год	20
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Достижения обучающихся, воспитанников	Участие в краевых, всероссийских, международных соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах	Процент участвующих от общего числа обучающихся (воспитанников) не менее 20%	20
Ведение портфолио обучающихся, воспитанников			30	
Призовое место			20	
Педагогический состав: учитель-логопед, учитель-дефектолог	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Работа в психолого-медико-педагогическом консилиуме учреждения	Участие в работе	Постоянное, без пропусков, участие в одной из комиссий, подготовка отчетной документации	10

	Ведение и организация общественно полезного труда, производительного труда	Организация общественно полезного труда	6 часов в неделю 9 часов в неделю	10 20
	Работа с семьями обучающихся, воспитанников	Проведение мероприятий для родителей, семей обучающихся, воспитанников учреждения	Проведение одного мероприятия	10
	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
			65 - 80%	20
	Формирование социального опыта обучающихся, воспитанников	Процент обучающихся, воспитанников из числа выпускников, продолживших обучение или трудоустроившихся	50 - 65%	10
			65 - 80%	20
		Количество обучающихся, воспитанников, состоящих на внутреннем учете учреждения или на учете в группе по делам несовершеннолетних	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 результаты работы			20	
Учебно-вспомогательный персонал: заведующий хозяйством	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности	Обеспечение учебных кабинетов, бытовых, хозяйственных и других помещений оборудованием и инвентарем, отвечающим требованиям правил и норм безопасности жизнедеятельности, стандартам безопасности труда	100%	30

Учебно-вспомогательный персонал: инженер-электрик, инженер - энергетик	Обеспечение сохранности имущества и его учет	Замечания по утрате и порче имущества	0	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Оперативность работы	Своевременное обеспечение сезонной подготовки обслуживаемого здания, сооружения, оборудования и механизмов	Выполнение работ ранее установленного срока без снижения качества	10
	Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	Своевременно, качественно	20
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Ресурсосбережение при выполнении работ	Осуществление рационального расходования материалов	Экономия материальных средств	20
		Осуществление рационального расходования электроэнергии	Отсутствие превышения лимитов	20
		Бесперебойная и безаварийная работа систем жизнеобеспечения	Отсутствие замечаний по бесперебойной и безаварийной работе систем жизнеобеспечения	20
		Качественное и своевременное проведение инвентаризации школьного имущества	Отсутствие недостачи и неустановленного оборудования	20
		Укомплектованность ставок обслуживающего персонала (лаборантов, секретарей, дворников, гардеробщиков, сторожей, уборщиков служебных помещений и рабочих по обслуживанию и текущему ремонту здания, сооружения и оборудования)	100%	10
	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Ведение документации учреждения	Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации	100%	30
	Обработка и предоставление информации	Наличие замечаний	0	10
	Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий (КИАСУО)	Ведение баз автоматизированного сбора информации	Отсутствие замечаний по ведению баз автоматизированного сбора информации (1 база)	50

Педагогический персонал: старший методист, методист	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Техническое и программное обеспечение и использование в работе учреждения	Функционирование локальной сети, электронной почты учреждения, использование программного обеспечения	Стабильно	30
	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Методическое сопровождение процесса разработки, апробации и внедрения инновационных программ, технологий, методов	Наличие оформленных программ, технологий, методов у педагогических кадров	1	30
			Более 1	80
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Выполнение плана методической работы	Доля выполненных работ	80% 100%	5 30
	Достижения кадров, участие в профессиональных конкурсах, конкурсах методических материалов, образовательных программ и т.п.	Степень участия	Участник	10
			призер	80
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Разработка методических материалов	Наличие проектов, методических материалов	1	50
			Более 1	100
	Описание педагогического опыта	Количество публикаций, представленных в профессиональных средствах массовой информации	1	50
			2	100
Организация повышения профессионального мастерства педагогов	Проведение мастер- педагогов по трансляции методов, форм, технологий	1 раз в квартал	15	
		2 раза в квартал	30	
Учебно-вспомогательный персонал: водитель, инженер – электрик, инженер – энергетик, специалист по закупкам, контрактный управляющий, специалист по охране труда	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Организация работы	Контроль за безопасностью в образовательном процессе оборудования, транспортного средства, приборов, технических средств обучения	Наличие актов осмотра оборудования, приборов, технических средств	30
		Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности, иных требований, связанных с исполнением должностных обязанностей	Обеспечение установленным требованиям и нормам действующего законодательства	100%
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Оперативность работы	Своевременное обеспечение подготовки локальных распорядительных документов, иной технической	Выполнение работ ранее установленного срока без снижения	10

		документации в рамках должностных инструкций	качества	
	Выплаты за качество выполняемых работ			
		Бесперебойная и безаварийная работа систем (автотранспорта, жизнеобеспечения учреждения) или своевременность поставки товаров (работ, услуг) для обеспечения финансово-хозяйственной деятельности	Отсутствие замечаний	20
Учебно-вспомогательный персонал: Водитель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Качество ведения документации	ведение документации, путевых листов	качество ведения (полнота, своевременность внесения информации, отсутствие ошибок)	20
	Выполнение дополнительных видов работ	участие в проведение ремонтных работ на автомобильной технике, погрузочно-разгрузочные работы, мойка автотранспортного средства	качество выполненных работ, отсутствие замечаний, штрафных санкций	20
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Интенсивный труд, качественное транспортное обеспечение	интенсивный труд, связанный с выездами за пределы города, качественное транспортное обеспечение муниципальных и краевых мероприятий	большой объем и интенсивность работ. Отсутствие обоснованных претензий к выполненной работе	20
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Соблюдение нормативов, сохранность имущества		соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности, дорожного движения	качество выполненных работ, отсутствие замечаний, штрафных санкций
обеспечение сохранности имущества и его учета			замечания по утрате и порче имущества	20
Обслуживающий персонал: механик	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Расширение объемов работ	выполнение дополнительных видов работ	участие в проведение ремонтных работ на автомобильной технике, погрузочно-разгрузочные работы	20
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты			

Ответственное отношение к выполнению должностных обязанностей	контроль за соблюдением водителем санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности, дорожного движения	отсутствие замечаний, бесперебойная и безаварийная работа транспорта	20
Выплаты за качество выполняемых работ			
Соответствие техниксимумом и правилам в области автомобильного транспорта	обеспечение своевременности и полноты прохождения предрейсового, послерейсового технического осмотра, ежегодной диагностики автотранспорта, наличие полиса ОСАГО	отсутствие замечаний по утрате и порче имущества	60

II. Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда заместителей директора (по УВР, ВР).

№ п/п	Критерий	Показатели	Шкала	Максимальное число баллов по критериям
1	Качество и общедоступность общего образования в учреждении	Успеваемость по школе 95%-100% - 5 баллов 90%-94% - 4 балла 80%-89% - 3 балла 50%-79% - 2 балла	5 – 20%	90%
		Качество знаний в школе 50%-100% - 5 баллов 40%-49% - 4 балла 20%-39% - 3 балла	5 – 20%	
		Высокие результаты методической деятельности	3 – 20%	
		Результативность участия в работе городских и областных методических объединений	2 – 10%	
		Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы.	10%-20%	
		Эстетические условия, оформление школы, тематических стендов, по полугодиям	7 – 10%	
2	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	Создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей.	10%	30%
		Отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися, воспитанниками.	10%	
3	Кадровые ресурсы учреждения	Укомплектованность педагогическими кадрами	2– 20%	43%
		Наличие высококвалифицированных кадров. Имеющих 1 и высшую квалификационную категорию – до 50% учителей Свыше 50% учителей	5% 10%	
		Развитие педагогического творчества (участие педагогов и руководителей в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах,	0 – 5%	

		конференциях)		
		Стабильность педагогического коллектива, сохранение молодых специалистов.	0 – 3%	
4	Социальный критерий	Отсутствие отчислений из учреждения, сохранение контингента учащихся.	0 – 5%	25%
		Наполняемость классов в течение года в соответствии с планом комплектования	20%	
5	Эффективность управленческой деятельности	Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.)	03– 10%	50%
		Отсутствие обоснованных обращений участников образовательного процесса по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций.	4 – 10%	
		Проведение мониторинга в школе.	03– 10%	
		Управление учебно-воспитательным процессом на основе программ и проектов(программа надпредметного содержания, программа воспитания, программа развития учреждения)	20%	
6	Качество методического руководства педагогическим коллективом.	Качество методической помощи педагогическим работникам в их практической деятельности.	0 – 3%	13%
		Уровень владения педагогами современными технологиями обучения (использование современных мультимедийных средств в учебном процессе).	0 – 5 До 50% коллектива 3%, от 50%- 5% 5%	
		Разработка методического материала	0 – 5%	
		Сопровождение семей из краевого банка СОПа	1 раз в 3 месяца	100%-15% Более 50%-10 % Менее 50%- 5 %
Итого				266%

III. Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда заместителя директора по АХЧ

№ п/п	Критерий	Показатели	Шкала	Максимальное число баллов по критериям
1	Обеспечение комплексной безопасности школы	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, техники безопасности., санитарных норм и правил	0 – 30%	40%
		Материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса (учебное оборудование, соответствие нормам СанПиН и нормам безопасности) , сохранность оборудования	0 – 10%	
2	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	Осуществление дополнительных работ (ремонт, чрезвычайные ситуации)	0-20%	50%
		Приемка недопоставленного оборудования	0-10%	
		Эстетические условия, оформление школы, кабинетов, наличие ограждения и состояние пришкольной территории	0-10%	
3	Эффективность управленческой деятельности	Заключение договоров. Ведение документации и др.	0 – 20%	90%
		Экономия электроэнергии	0-20%	
		Экономия материальных средств	0-20%	
		Исполнительская дисциплина выполнения обязанностей и зон обслуживания	0-20%	
		Укомплектованность ставок обслуживающего персонала	0-10%	
Итого				170%

РАЗМЕР ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ
РАБОТНИКАМ МУНИЦИПАЛЬНЫХ БЮДЖЕТНЫХ И КАЗЕННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Размер к окладу (должностному окладу), ставке зароботной платы, в процентном или абсолютном выражении
1.	за опыт работы в занимаемой должности: <*>	
1.1.	от 1 года до 5 лет:	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <*>	15%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <*>	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный»<*>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный». <*>	20%
1.2.	от 5 лет до 10 лет:	15%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <*>	25%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <*>	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <*>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <*>	30%
	свыше 10 лет	25%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <*>	35%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <*>	40%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный». <*>	35%
1.3.	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный»	40%

	<*>	
2	за сложность, напряженность и особый режим работы:	
2.1.	общеобразовательные	50%
	дошкольные	45%
	учреждения дополнительного образования	35%
2.1.1.	проверка письменных работ (пропорционально нагрузке): (в ред. постановления Администрации Кежемского района от 02.02.2022 №55-н)	
	учителям истории, биологии и географии(в ред. постановления Администрации Кежемского района от 02.02.2022 №55-н)	5%
	учителям физики, химии, иностранного языка(в ред. постановления Администрации Кежемского района от 02.02.2022 №55-н)	10%
	учителям математики (в ред. постановления Администрации Кежемского района от 02.02.2022 №55-н)	20%
	учителям русского языка, литературы (в ред. постановления Администрации Кежемского района от 02.02.2022 №55-н)	25%
	учителям начальных классов (в ред. постановления Администрации Кежемского района от 02.02.2022 №55-н)	20%
2.2.	за классное руководство, кураторство<***>	2 700,0 рублей
2.3	ежемесячное денежные вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам муниципальных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы <*****>	
	в одном классе	5000,0 рублей
	в двух и более классах	10000,0 рублей
2.4.	за заведование элементами инфраструктуры:<***>:	
	кабинетами, лабораториями,	10%
	учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами	20%
2.5.	шеф-поварам за контроль качества поставляемых продуктов при организации питания	20%
3	специалистам, впервые окончившим одну из организаций высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с муниципальными бюджетными и казенными образовательными	20%

	учреждениями либо продолжающим работу в образовательном учреждении. Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения	
4	краевые выплаты воспитателям муниципальных бюджетных и казенных образовательных организаций, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей <*****>	718,4 рубля

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

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

<****> Вознаграждение выплачивается педагогическим работникам общеобразовательных учреждений.

Размер выплаты педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя, куратора определяется исходя из расчета 2 700,0 рублей в месяц за выполнение функций классного руководителя, куратора в классе (группе) с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для образовательных организаций в соответствии с законодательством Российской Федерации (в классе с наполняемостью 14 человек и более в общеобразовательных учреждениях, расположенных в сельской местности).

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

<*****> От минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, без учета нагрузки.

<*****> Краевые выплаты воспитателям, образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей, устанавливаются на основании приказа руководителя учреждения в виде выплаты стимулирующего характера, входящей в состав заработной платы работника, но не более 718,4 рубля на одного работника (воспитателя). Выплаты производятся сверх месячной заработной платы (с учетом компенсационных выплат, в том числе доплаты до размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), региональной выплаты и выплат стимулирующего характера), пропорционально отработанному времени.

На выплаты начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

<*****> Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в размере 5000,00 рублей выплачивается педагогическим работникам за каждый класс (класс-комплект) независимо от количества обучающихся в классе (классе-комплекте).

Выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство назначается с учетом установленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (компенсационные выплаты).

Финансовое обеспечение выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство осуществляется за счет средств иных межбюджетных трансфертов, предоставляемых районному бюджету в целях софинансирования в полном объеме расходного обязательства Красноярского края, возникающего при осуществлении выплат педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы, из краевого бюджета

РАЗМЕР
ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ РАБОТНИКАМ МУНИЦИПАЛЬНЫХ БЮДЖЕТНЫХ И КАЗЕННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия		Предельное количество баллов
	наименование	индикатор	
Инициатива и творчество организации труда	Достижение результатов труда	X	50
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса	Работа выполнена	в срок, в полном объеме	50
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	Оценка результатов работы	наличие результатов	50
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализованных проектов	участие	50

ОСНОВАНИЯ ПОВЫШЕНИЯ КОЭФФИЦИЕНТА ПО ДОЛЖНОСТЯМ
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

№ п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Предельное значение повышающего коэффициента
1.	За наличие квалификационной категории: высшей квалификационной категории первой квалификационной категории	25% 15%