

ПРИЛОЖЕНИЕ 6
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ ОТ 26.03. 2025 ГОДА

<p>СОГЛАСОВАНО:</p> <p>Председатель первичной профсоюзной организации общеобразовательного учреждения</p> <p> В. Г. Филинова</p>	<p>УТВЕРЖДАЮ:</p> <p>Директор МКОУ Центральной ООШ</p> <p> Я. В. Сырыгина</p> <p>Приказ №73/1/01-03 от 21.08.2025г.</p>
---	---

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ЦЕНТРАЛЬНАЯ ОСНОВНАЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА

Общие положения

1. Положение об оплате труда работников муниципальных районных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных органу администрации Идринского района в области образования (далее - Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», Постановлением Правительства Красноярского края от 20.05.2025 № 417-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края», постановлением Администрации Идринского района от 03.06.2025г. № 349-п., Устава муниципального казенного общеобразовательного учреждения Центральной основной общеобразовательной школы (далее МКОУ Центральная ООШ)

2. Система оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, для работников учреждений устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

3. Система оплаты труда устанавливается с учетом:

- а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- в) государственных гарантий по оплате труда;
- г) настоящего положения;
- д) рекомендаций Российской и краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- е) мнения представительного органа работников.

2. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы

1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы конкретным работникам устанавливаются директором Школы 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 коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах.

2. В коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы (далее - минимальные размеры окладов, ставок).

3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений устанавливаются в соответствии с *приложением №1* к настоящему Положению.

4. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений могут устанавливаться с учетом их увеличения на размер, равный размеру специальной краевой выплаты, либо превышающий размер специальной краевой выплаты.

3. Выплаты компенсационного характера

1. Работникам учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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).

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

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

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

Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 20% части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

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

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

Виды и размеры выплат при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются согласно *приложению №2* к настоящему Положению.

4. Выплаты стимулирующего характера

1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников МКОУ Центральной ООШ (далее - Школа) за качественные результаты труда, а также поощрение за выполненную работу.

2. Установление выплат стимулирующего характера в Школе осуществляется на основе коллективного договора, локального нормативного акта МКОУ Центральной ООШ о выплатах стимулирующего характера, утверждаемого директором с учетом мнения председателя первичной профсоюзной организацией.

3. Работникам Школы в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и направленных Учреждением в установленном порядке 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, за работу в сельской местности, в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне

размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты);

выплаты по итогам работы.

4. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению директора Школы с учетом критериев оценки результативности и качества труда работника.

Критерии оценки результативности и качества труда работника не учитываются при выплате выплат стимулирующего характера за работу в сельской местности, в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты.

Виды, условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения (за исключением выплат по итогам работы) устанавливаются в соответствии с *приложением № 3* к настоящему Порядку.

Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждений могут детализироваться, конкретизироваться, дополняться и уточняться в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах Школы, устанавливающих систему оплаты труда.

5. Виды выплат стимулирующего характера должны отвечать уставным задачам Учреждения. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат стимулирующего характера отдельно.

Выплаты стимулирующего характера максимальным размером не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и направленных Учреждением в установленном порядке на оплату труда работников.

6. Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы либо в абсолютном размере. Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с *приложением № 4* к настоящему Порядку.

6.1. Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника Школы 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 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 Школы, 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.

7. При выплатах по итогам работы учитываются:

участие в организации мероприятий;

участие в инновационной деятельности;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждений;

достижение высоких результатов в работе за определенный период;

результативность обучающихся, воспитанников в конкурсах, мероприятиях.

При установлении выплат по итогам работы могут учитываться как одно, так и несколько оснований, указанных в настоящем пункте.

Условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения выплат по итогам работы работникам Школы устанавливается в соответствии с *приложением № 5* к настоящему Порядку.

8. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера работникам Учреждений осуществляется руководителем Учреждения с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения (далее – Комиссия).

Порядок работы Комиссии, а также ее состав утверждаются приказом руководителя Учреждения. В состав Комиссии должны входить председатель первичной профсоюзной организации (при его наличии) и представитель трудового коллектива Учреждения.

Комиссия может рекомендовать установление выплат стимулирующего характера и их размер открытым голосованием при условии присутствия на ее заседании не менее половины членов Комиссии. Решение Комиссии оформляется протоколом.

С учетом мнения Комиссии директор Школы принимает решение об установлении выплат стимулирующего характера работникам МКОУ Центральной ООШ.

Директор Школы при принятии решения об установлении выплат стимулирующего характера работникам Учреждения вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления Учреждений, представительного органа работников.

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

10. Выплаты стимулирующего характера (за исключением персональных выплат, выплат по итогам работы) устанавливаются руководителем Учреждения ежемесячно.

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

Размер выплаты стимулирующего характера конкретному работнику Учреждения определяется по формуле:

$$C = C_{1\text{балла}} \times B_i, \quad (3)$$

где:

C – размер выплаты стимулирующего характера конкретному работнику Учреждения в плановом периоде;

$C_{1\text{балла}}$ – стоимость для определения размеров выплат стимулирующего характера 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.

$$C_{1\text{балла}} = Q_{\text{стим. раб.}} / \sum_{i=1}^n B_i, \quad (4)$$

где:

$Q_{\text{стим раб}}$ – фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления выплат стимулирующего характера работникам Учреждения в месяц в плановом периоде;

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

$$Q_{\text{стим раб}} = Q_{\text{зп}} - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{отп}}, \quad (5)$$

где:

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

$Q_{\text{гар}}$ – гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете (плану финансово-хозяйственной деятельности) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы Учреждения, сумм выплат компенсационного характера и персональных выплат стимулирующего характера, определенный согласно штатному расписанию Учреждения, на месяц в плановом периоде);

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

5. Единовременная материальная помощь

1. Работникам учреждений в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

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

3. Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 2 настоящей статьи.

4. Выплата единовременной материальной помощи работникам учреждений производится на основании приказа руководителя учреждения с учетом положений настоящей статьи.

6. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей

1. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, определяемые в соответствии с настоящим положением.

2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждений на основании объемных показателей в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

3. В случае установления минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений в соответствии с пунктом 4 раздела 2 настоящего Положения количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала, используемое при определении размера должностного оклада руководителя учреждения, может быть установлено ниже значений, предусмотренных приложением № 1 к настоящему Положению, при этом такое значение не должно составлять менее 1.

4. Группа по оплате труда руководителей учреждений определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу учреждения, а также иных показателей, учитывающих численность работников учреждения, наличие филиалов, техническое

обеспечение учреждения и другие факторы, в соответствии с приложением № 6 к настоящему Положению.

Руководителям учреждений группа по оплате труда устанавливается приказом начальника отдела образования, определяется Комиссией по установлению групп оплаты труда руководителям образовательных учреждений не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год или плановый период.

5. Выплаты компенсационного характера руководителям учреждений и их заместителям устанавливаются в соответствии с пунктом 1 раздела III настоящего Положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

6. Предельное количество должностных окладов руководителей учреждений, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, составляет 23,8 должностных окладов руководителей учреждений в год с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в иных местностях с особыми климатическими условиями.

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителям учреждений может направляться на стимулирование труда работников учреждений.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы руководителей, заместителей руководителей учреждений) определяется с учетом мнения рабочей группы в размере, не превышающем размера, предусмотренного приложением № 7 к настоящему Положению.

6.1. Должностные оклады устанавливаются с учетом ведения преподавательской (педагогической) работы в объеме:

10 часов в неделю – директорам начальных общеобразовательных учреждений с количеством обучающихся до 50 человек, вечерних (сменных) общеобразовательных учреждений с количеством учащихся до 80 (в городах и поселках – до 100 человек);

3 часа в день – заведующим дошкольными образовательными учреждениями с 1 – 2 группами (кроме учреждений, имеющих одну или несколько групп с круглосуточным пребыванием детей).

Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, может осуществляться как в основное рабочее время, так и за его пределами в зависимости от ее характера и качества выполнения работы по основной должности.

7. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям учреждений осуществляется ежемесячно с учетом мнения рабочей группы по установлению стимулирующих выплат, созданной отделом образования.

7.1. Руководители Учреждений представляют в рабочую группу аналитическую информацию о показателях деятельности учреждений, являющуюся основанием для установления выплат стимулирующего характера руководителям учреждений.

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

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

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

руководителей учреждений, их заместителей определяются согласно приложению № 8 к настоящему Положению.

Размер персональных выплат руководителям учреждений, их заместителям определяется согласно приложению № 8 к настоящему Положению.

- 8.1. При выплатах по итогам работы учитываются:
- степень освоения выделенных бюджетных средств;
 - проведение ремонтных работ;
 - подготовка образовательного учреждения к новому учебному году;
 - участие в инновационной деятельности;
 - организация и проведение важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы руководителям учреждений и их заместителям определяется согласно приложению № 9 к настоящему Положению.

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

10. Заместителям руководителя сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом руководителя соответствующего Учреждения.

11. Часть средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляется на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения с учетом недопущения повышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера.

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

Предельный размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы руководителям учреждений 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 руководителей учреждений 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 государственного задания или бюджетной сметы ¹ более 1 %	0,25

<1> За исключением бюджетных обязательств в виде капитальных вложений и бюджетных инвестиций в объекты государственной собственности, расходов на увеличение стоимости основных средств, расходов от приносящей доход деятельности.

12. Руководителям учреждений и их заместителям может оказываться единовременная материальная помощь с учетом положений раздела 5 настоящего Положения.

Приложение №1 к
Положению об оплате труда
муниципального казенного
общеобразовательного учреждения
Центральной основной
общеобразовательной школы

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

1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников образования

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	13 049
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
1 квалификационный уровень	13 253 ¹
2 квалификационный уровень	13 698
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
1 квалификационный уровень	16 769
2 квалификационный уровень	17 126
3 квалификационный уровень	17 883
4 квалификационный уровень	18 705

<1> Для должности «младший воспитатель» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 13 776 руб., для должности «дежурный по режиму» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 15 412 руб.

2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих»

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

2 квалификационный уровень	13 476
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих»	

второго уровня»	
1 квалификационный уровень	13 698
2 квалификационный уровень	14 143
3 квалификационный уровень	14 631
4 квалификационный уровень	16 054
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	14 143
2 квалификационный уровень	14 631
3 квалификационный уровень	15 161
4 квалификационный уровень	16 367

6. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих

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

7. Должности руководителей структурных подразделений

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

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	18 193
2 квалификационный уровень	19 618
3 квалификационный уровень	20 419

<1> Утверждена Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

8. Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Заведующий библиотекой	17 567
Художественный руководитель	17 765
Специалист по охране труда	14 143
Специалист по охране труда II категории	14 631
Специалист по охране труда I категории	15 161
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	18 705

Приложение № 2 к
Положению об оплате труда
муниципального казенного
общеобразовательного учреждения
Центральной основной
общеобразовательной школы

**Виды и размеры компенсационных выплат за работу в условиях,
отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других
условиях, отклоняющихся от нормальных) работникам МКОУ
Центральной ООШ**

п/п	Виды компенсационных выплат	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
	педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому обучающихся, осваивающих основные общеобразовательные программы 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 %
	за ненормированный рабочий день ¹	10 %
	за работу в общеобразовательных учреждениях для лиц, содержащихся в исправительных учреждениях уголовно-исполнительной системы: в следственных изоляторах, исправительно-трудовых учреждениях, лечебно-трудовых учреждениях и их предприятиях, обслуживающих осужденных;	40 %
	в общеобразовательных учреждениях, занятых обучением лиц, которым решением суда определено содержание в исправительных колониях строгого или особого режимов ¹	47 %
	за классное руководство, кураторство ²	2 700 рублей
	ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам краевых государственных общеобразовательных организаций, осуществляющим классное руководство в классе, классе-комплекте, а также педагогическим работникам краевых государственных образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья, осуществляющим классное руководство (кураторство) в учебных группах очной и очно-заочной формы обучения, в которых обучающиеся осваивают указанные образовательные программы ³	
.1	в одном классе, классе-комплекте либо учебной группе в населенных пунктах с численностью населения 100 тыс. человек и более	5 000 рублей
.2	в одном классе, классе-комплекте либо учебной группе в населенных пунктах с численностью населения менее 100 тыс. человек	10 000 рублей
.3	в двух и более классах, классах-комплектах либо учебных группах в населенных пунктах с численностью населения 100 тыс. человек и более	10 000 рублей
.4	в двух и более классах, классах-комплектах либо учебных группах в населенных пунктах с численностью населения менее 100 тыс. человек	20 000 рублей
	за заведование элементами инфраструктуры	950 рублей
	за проверку письменных работ с учетом фактического объема учебной нагрузки:	за 1 час:
	учителям русского языка, литературы	130 рублей
	учителям математики	105 рублей
	учителям начальных классов	105 рублей

учителям физики, химии, иностранного языка	50 рублей
учителям истории, биологии и географии	25 рублей
преподавателям профессиональных образовательных учреждений	80 рублей
за выполнение дополнительной работы, связанной с методической деятельностью, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-методист»	2 500 рублей
за выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник»	2 500 рублей

<1> Начисляется пропорционально нагрузке.

<2> Вознаграждение выплачивается педагогическим работникам общеобразовательных учреждений, профессиональных образовательных учреждений (далее – образовательные учреждения).

Размер выплаты педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя, куратора определяется исходя из расчета 2 700 рублей 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 РФ 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 вознаграждения уменьшается пропорционально численности обучающихся.

<3> Выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) осуществляется с применением районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в иных местностях с особыми климатическими условиями (далее – районный коэффициент и процентная надбавка):

а) за счет межбюджетных трансфертов, передаваемых краевому бюджету из федерального бюджета на обеспечение выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам;

б) за счет средств краевого бюджета – 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.

Приложение № 3 к
Положению об оплате труда
муниципального казенного
общеобразовательного учреждения
Центральной основной
общеобразовательной школы

**Виды, условия, размер и критерии оценки результативности и качества
труда работников образовательных учреждений (за исключением
выплат по итогам работы)**

**Общеобразовательные учреждения (за исключением образовательных
учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным
основным общеобразовательным программам (дошкольного, начального общего,
основного общего, среднего общего образования))**

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия	Предельное количество баллов*
Учитель (за исключением обучения по образовательным программам начального общего образования)	Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса, реализация программы воспитания	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	
		руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями, психолого-педагогическим консилиумом (далее – ППК))	5
		руководство ученическими объединениями, детскими общественными организациями, проектами социального партнерства и/или руководство реализацией направлений программы воспитания	5
		участие в работе аттестационной комиссии, экспертной комиссии, ППК, других педагогических сообществах, подготовка отчетной документации	5
		участие в работе ученических объединений, детских общественных организаций, проектов социального партнерства, подготовка отчетной документации	5
	Стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу обучающихся	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	
		освоение образовательной программы по результатам четвертных и годовых оценок обучающихся (доля обучающихся, получивших отметки «4» и «5» по всем предметам учебного плана): не ниже 50 % в краевых государственных общеобразовательных организациях со специальным наименованием «кадетский (морской кадетский) корпус»; не ниже 60 % в краевых государственных общеобразовательных организациях Мариинские женские гимназии	10
		организация участия обучающихся в интеллектуальных, спортивных, творческих олимпиадах, конкурсах, соревнованиях	5
Организация участия обучающихся в интеллектуальных, спортивных, творческих олимпиадах, конкурсах, соревнованиях	организация участия обучающихся в мероприятиях различного уровня, направленных на развитие навыков исследовательской и проектной деятельности	5	

		наличие призеров и победителей среди обучающихся, принявших участие в интеллектуальных, спортивных, творческих мероприятиях различного уровня	20
	Выплаты за качество выполняемых работ		
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	наличие призового места в профессиональных конкурсах, проектах и программах	10
		участие в конкурсах профессионального мастерства, презентация результатов работы в форме статьи, публикаций, выступлений на профессиональных форумах, конференциях, семинарах	10
Учитель (обучение по образовательным программам начального общего образования)	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Успешность учебной работы	качество обученности по итогам оценочного периода согласно локальным нормативным актам учреждения: свыше 70 % 60 % – 70 %	8
			5
	Результативность, стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу обучающихся	повышение качества обученности (по итогам не менее 2 оценочных периодов) стабильность (сохранение процента качества обученности по итогам не менее 2 оценочных периодов)	5
			4
	Организация деятельности, направленная на коррекцию нарушений в развитии	повышение успеваемости обучающихся, испытывавших трудности в обучении	5
	Сопровождение обучающихся, проявивших выдающиеся способности, а также добившихся успехов в учебной деятельности, научной (научно-исследовательской) деятельности, творческой и физкультурно-спортивной деятельности в образовательном процессе (подготовка к участию в олимпиадах, конкурсах, конференциях, турнирах и т.д.)	проведение занятий с участниками олимпиад, конкурсов, конференций, турниров и т.д. наличие победителей, призеров, финалистов, дипломантов: на уровне учреждения на муниципальном уровне	2
			2
			3
	Руководство и организация проектных и творческих групп (организация воспитанников, обучающихся для успешного участия в различных творческих группах и проектах)	реализация проекта или его представление: класс (группа) на уровне учреждения на муниципальном уровне	2
4			
5			
участие в конкурсе проектов: на уровне учреждения на муниципальном уровне		2	
	4		
	наличие проектных групп или творческих групп (наличие подтверждающих документов) (количество участников проектных и творческих групп – не менее 80 % (от общего количества обучающихся): на уровне учреждения; на муниципальном уровне	2 4	

Организация и руководство исследовательской деятельностью обучающихся (участие воспитанников, обучающихся в конференциях)	представление результатов обучающихся на конференциях, семинарах, форумах и т.д. (обязательное наличие подтверждающих документов об участии):	
	на уровне учреждения:	
	дистантное	1
	очное	2
на муниципальном уровне:	дистантное	2
	очное	4
	наличие победителей и призеров:	
	на уровне учреждения:	
дистантное	1	
очное	2	
на муниципальном уровне:	дистантное	2
	очное	4
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами)	5
	постоянное участие в работе ППК, подготовка отчетной документации	5
Выплаты за качество выполняемых работ		
Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	использование при проведении занятий интерактивной доски, компьютерных программ, современного лабораторного и цифрового оборудования	2
Предъявление опыта организации образовательного процесса за пределами учреждения	участие в конкурсах профессионального мастерства (в том числе дистанционных):	
	призер:	
	муниципальный уровень	2
	региональный, межрегиональный уровни	4
	федеральный уровень	6
	победитель:	
муниципальный уровень	6	
региональный, межрегиональный уровни	8	
федеральный уровень	10	
Обобщение и/или тиражирование педагогического опыта	наличие публикаций в изданиях:	
	внутри учреждения	2
	муниципальные	6
	региональные, межрегиональные	8
	федеральные	10
	проведение мастер-классов (в том числе открытых уроков):	
	внутри учреждения	2
	муниципальные	4
региональные, межрегиональные	6	
федеральные	10	
методическое сопровождение молодого специалиста	2	
разработка и апробация программ учебных предметов и внеурочной деятельности	5	
внедрение созданного проекта, программы, материалов в образовательную деятельность учреждения	5	
Организация дистанционного обучения обучающихся, воспитанников	подтверждение регистрации обучающихся, воспитанников на сайте учреждения, реализующего программы дистанционного обучения (за одного обучающегося, воспитанника)	1

	Кураторство сайта, систем электронных журналов, дневников, баз данных	своевременность обновления, отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов, заинтересованных лиц (родителей (законных представителей), общественности и др.)	10
	Работа по реализации законодательства об образовании	своевременность представления отчетных документов (акты обследования и др.) при осуществлении обходов территорий, закрепленных за общеобразовательными учреждениями, с целью выявления несовершеннолетних детей, подлежащих обучению и определения условий, в которых они проживают	5
Педагог-психолог, социальный педагог	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Сопровождение воспитанников, обучающихся в образовательном процессе	руководство психолого-педагогическим консилиумом, психолого-педагогической службой	10
		проведение мероприятий для родителей воспитанников, обучающихся (за одно мероприятие)	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению воспитанников, обучающихся	участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	10
		наличие призового места в конкурсе проектов и программ	20
		участие в конкурсах профессионального мастерства, презентация результатов работы в форме статьи, публикаций, выступлений на профессиональных форумах, конференциях, семинарах	10
	Выплаты за качество выполняемых работ		
Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения воспитанников	отсутствие конфликтов или отрицательная динамика возникновения конфликтов среди воспитанников, обучающихся в течение учебного года	20	
Воспитатель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с воспитанниками, обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в отношении них, законных представителях, не исполняющих либо	отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками, обучающимися	10

	ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на воспитанников, обучающихся		
	Отсутствие правонарушений, совершенных воспитанниками, обучающимися	отсутствие воспитанников, обучающихся, состоящих на учете в органах внутренних дел, комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав	10
		отсутствие травм, несчастных случаев, вредных привычек, случаев нарушения дисциплины у воспитанников, обучающихся	10
	Эффективность способов и методов организации работы	отсутствие обоснованных жалоб, замечаний со стороны участников образовательного процесса	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Вовлечение обучающихся в воспитательные мероприятия	организация вовлечения обучающихся в проекты и программы, мероприятия, направленные на патриотическое воспитание	10
		организация вовлечения обучающихся в добровольческую и общественную деятельность	10
	Выплаты за качество выполняемых работ		
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	выстраивание воспитательного процесса в соответствии с программой воспитания коллектива воспитанников, обучающихся	5
		использование практик наставничества	5
		участие в конкурсах профессионального мастерства, презентация результатов работы в форме статьи, публикаций, выступлений на профессиональных форумах, конференциях, семинарах	10
Педагог дополнительного образования, музыкальный руководитель, педагог-организатор, инструктор по труду, концертмейстер, тренер-преподаватель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Руководство объединениями педагогов	руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями, кафедрами)	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Достижения воспитанников, обучающихся	организация участия обучающихся в интеллектуальных, спортивных, творческих олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, сменах	10
		наличие призеров и победителей среди обучающихся, принимающих участие в интеллектуальных, спортивных, творческих мероприятиях различного уровня	20
	Организация деятельности детских объединений, организаций	создание и реализация социальных проектов, программ	10
	Выплаты за качество выполняемых работ		
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	участие в конкурсах профессионального мастерства, презентация результатов работы в форме статьи, публикаций, выступлений на профессиональных форумах, конференциях, семинарах	10
		внедрение новых технологий форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении	10

		мастер-классов, творческих отчетов, концертов, выступлений	
		проведение мероприятий согласно календарному плану воспитательной работы	10
Заведующий библиотекой, библиотекарь	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Создание системы работы по повышению мотивации воспитанников, обучающихся к чтению	не менее 80 % воспитанников, обучающихся и работников учреждения пользуются библиотечным фондом учреждения	10
	Совершенствование информационно-библиотечной системы учреждения	наличие и реализация программы развития информационно-библиографического пространства учреждения	20
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Сохранность библиотечного фонда учреждения	списывается менее 20 % фонда литературы	10
	Осуществление текущего информирования коллектива педагогов, воспитанников, обучающихся	проведение уроков информационной культуры 1 раз в четверть	10
		проведение дней информирования 1 раз в четверть	10
	Выплаты за качество выполняемых работ		
	Высокий уровень профессионального мастерства	систематическая работа по повышению профессионального 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	10
	Оперативность в решении поставленных задач	выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества	10
Шеф-повар, повар	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Отсутствие или оперативное устранение предписаний надзорных органов	отсутствие предписаний надзорных органов	20
		устранение предписаний надзорных органов в установленный срок	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Снижение уровня заболеваемости обучающихся, воспитанников	отсутствие вспышек заболеваний обучающихся, воспитанников	20
	Выплаты за качество выполняемых работ		
Качество приготовления пищи, эстетическое оформление блюд	отсутствие жалоб, отказов обучающихся, воспитанников от приема пищи	30	
Кладовщик, кастелянша, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, дворник, водитель, кухонный	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, правил дорожного движения	отсутствие замечаний надзорных органов, аварий и аварийных ситуаций	20
	Обеспечение сохранности имущества и его учет	отсутствие замечаний по утрате и порче имущества	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		

рабочий, мойщик посуды, подсобный рабочий, лаборант, гардеробщик, сторож, электрик	Осуществление дополнительных работ	постоянное проведение погрузочно-разгрузочных работ	10	
		своевременное и качественное проведение ремонтных работ	10	
		отсутствие замечаний по бесперебойной и безаварийной работе систем жизнеобеспечения	10	
	Оперативность в решении поставленных задач	выполнение заданий, поручений ранее установленного срока без снижения качества	10	
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Благоустройство территории учреждения	наличие зеленой зоны, ландшафтного дизайна	10	
Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Организация работы по соблюдению правил техники безопасности	контроль за ведением документации учреждения по проведению инструктажей с обучающимися, воспитанниками, работниками учреждения	20	
	Взаимодействие с учреждениями и организациями	проведение командно-штабных, тактико-специальных учений 2 раза в год	20	
		ведение учета военнообязанных в образовательном учреждении, предоставление сведений в военкоматы	10	
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Достижения обучающихся, воспитанников	наличие призеров и победителей среди обучающихся, принимающих участие в интеллектуальных, спортивных, творческих мероприятиях различного уровня	20	
	Выплаты за качество выполняемых работ			
Своевременность разработки инструктивных документов	своевременно разработан план гражданской обороны учреждения	10		
Заведующий хозяйством	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности	100 % учебных кабинетов, бытовых, хозяйственных и других помещений обеспечены оборудованием и инвентарем, отвечающим требованиям правил и норм безопасности	20	
		жизнедеятельности, стандартам безопасности труда		
	Обеспечение сохранности имущества и его учет	отсутствие замечаний по утрате и порче имущества	10	
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Оперативность в решении поставленных задач	выполнение работ, обеспечивающих сезонную подготовку обслуживаемого здания, сооружения, оборудования и механизмов, ранее установленного срока без снижения качества	10	
	Осуществление дополнительных работ	своевременное и качественное проведение ремонтных работ в учреждении	10	
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Ресурсосбережение при выполнении работ	отсутствие превышения лимитов расходования электроэнергии	10	
отсутствие замечаний по бесперебойной и безаварийной работе систем жизнеобеспечения		10		

		отсутствие недостачи и неустановленного оборудования по итогам проведенной инвентаризации имущества	10
Инженер, оператор электронно-вычислительных машин, техник, программист, электроник	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных технологий	отсутствие замечаний по ведению баз автоматизированного сбора информации (1 база)	30
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Техническое и программное обеспечение, его использование в работе учреждения	стабильное функционирование локальной сети, электронной почты учреждения, использование программного обеспечения	40
	Выплаты за качество выполняемых работ		
	Обработка и предоставление информации	отсутствие замечаний	10
Методист	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	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Выполнение плана методической работы	доля выполненных методических работ 80 % - 99 % 100 %	10 20
	Высокий уровень организации методической работы	участие педагогических работников в профессиональных конкурсах, конкурсах методических материалов, образовательных программ и т.п.	10
	работы	методических материалов, образовательных программ и т.п.	20
		наличие призового места за участие в профессиональных конкурсах, конкурсах методических материалов, образовательных программ и т.п.	
	Выплаты за качество выполняемых работ		
	Разработка проектов, методических и информационных материалов	один собственный проект, методический, информационный материал	10
	Организация повышения профессионального мастерства педагогов	проведены мастер-классы, совещания, конференции по распространению наиболее результативного опыта педагогических работников, методов, форм, технологий	10
Специалист по кадрам	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Соблюдение законодательства	отсутствие штрафов, взысканий, замечаний	10
	Обработка и предоставление информации	отсутствие замечаний	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		

	Оперативность в работе	выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества	20
	Выплаты за качество выполняемых работ		
	Работа с входящей корреспонденцией	своевременная подготовка ответов	20
	Качество выполняемых работ	отсутствие возврата документов на доработку	10
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями (далее – советник директора)	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Вовлечение обучающихся в социально полезную деятельность	Количество организованных мероприятий федерального календарного плана воспитательной работы	5 за каждое мероприятие
		количество мероприятий, организованных для обучающихся «группы риска»	5 за каждое мероприятие
	Взаимодействие с участниками образовательного процесса	количество социальных партнеров (общественно-государственные детско-юношеские организации, общественные объединения, бизнес-сообщества, филармонии, библиотеки и др.), участвовавших в мероприятиях, организованных советником директора	5 за каждого партнера
		взаимодействие с родителями как организаторами и участниками образовательных событий по реализации программы воспитания	5
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Организация взаимодействия с детскими общественными объединениями	не менее 30 % обучающихся (от общего количества), вовлечены в мероприятия Общероссийского общественно-государственного движения детей и молодежи «Движение первых»	10
		не менее 5 % обучающихся (от общего количества), вовлечены в деятельность школьного актива	10
Выявление и развитие у обучающихся	не менее 10 % обучающихся (от общего количества), вовлечены в дни единых	10	

	способностей к научной (интеллектуальной), творческой физкультурно-спортивной деятельности, участие в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях	действий, программы, проекты всероссийского уровня (в том числе тематических смен в федеральных детских центрах)	
	Выплаты за качество выполняемых работ		
	Активное участие в работе методических (профессиональных) объединений педагогических работников организаций, в разработке программно-методического сопровождения образовательного процесса, профессиональных конкурсах, транслирование в педагогических коллективах опыта практических результатов своей профессиональной деятельности, в том числе экспериментальной, инновационной	участие и достижение в профессиональных конкурсах	10
		уровень и статус участия в профессионально-общественной деятельности, в том числе экспертной: участие в работе оргкомитетов, рабочих групп, экспертных комиссий, жюри конкурсов, в судействе соревнований, сопровождение педагогической практики студентов, наставничество, участие в грантовых и молодежных конкурсах и др.	10
		представление результатов профессиональной деятельности в виде выступлений, открытых мероприятий, мастер-классов, публикаций и пр.	10

*Исходя из 100-балльной системы.

Приложение № 4 к
Положению об оплате труда
муниципального казенного
общеобразовательного учреждения
Центральной основной
общеобразовательной школы

Размер персональных выплат работникам МКОУ Центральной ООШ

п/п	Виды и условия персональных выплат	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы 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
	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 краевыми государственными или муниципальными образовательными учреждениями, организациями, осуществляющими обучения либо продолжающим работу в образовательном учреждении). Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения	1 750 рублей
	водителям автомобилей, осуществляющим перевозку обучающихся на автобусах ⁴	3 848 рублей
	ежемесячное денежное вознаграждение советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями краевых государственных профессиональных образовательных организаций (но не более одной выплаты ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику краевой государственной профессиональной образовательной организации при осуществлении трудовых функций советника директора в двух и более образовательных организациях) ⁵	5 000 рублей
	за работу в закрытых административно-территориальных образованиях	10 %
	за работу в сельской местности	15 %
	за наличие квалификационной категории:	
	высшей квалификационной категории	2 500 рублей
	первой квалификационной категории	1 500 рублей

<1> Начисляются пропорционально нагрузке.

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

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

<4> Выплата водителям автомобилей, осуществляющим перевозку обучающихся на автобусах, устанавливается в том числе водителям автомобилей, работающим на нескольких видах автотранспортных средств, в случае если работа на автобусах занимает более 50% рабочего времени в календарном году.

<5> Выплата ежемесячного денежного вознаграждения советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями краевых государственных профессиональных образовательных организаций осуществляется с применением районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы

в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в иных иных местностях с особыми климатическими условиями (далее – районный коэффициент и процентная надбавка):

а) за счет межбюджетных трансфертов, передаваемых краевому бюджету из федерального бюджета на обеспечение выплаты ежемесячного денежного вознаграждения советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями;

б) за счет средств краевого бюджета – 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.

При осуществлении трудовых функций советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями краевых государственных профессиональных образовательных организаций в двух и более образовательных организациях выплата осуществляется по основному месту работы из расчета 5 тысяч рублей за 0,5 ставки.

Приложение № 5 к
Положению об оплате труда
муниципального казенного
общеобразовательного учреждения
Центральной основной
общеобразовательной школы

**Условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда
работников МКОУ Центральной ООШ, выплат по итогам работы**

Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия	Предельное количество баллов
Участие в организации мероприятий	региональный уровень уровень учреждения	10 5
Участие в инновационной деятельности	реализован этап проекта реализован проект, внедрены результаты инновационной деятельности	10 20
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	внедрены современные формы работы и нестандартные методы организации труда	20
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения	задание выполнено в срок в полном объеме	15
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	наличие динамики в результатах	20
Результативность обучающихся, воспитанников в конкурсах, мероприятиях	наличие призового места на: региональном уровне муниципальном уровне уровне учреждения	20 10 5

Приложение № 6 к
Положению об оплате труда
муниципального казенного
общеобразовательного учреждения
Центральной основной
общеобразовательной школы

**Показатели для отнесения образовательных учреждений к группам
по оплате труда руководителей учреждений**

1. К показателям для отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей учреждений относятся показатели, характеризующие масштаб учреждения:

- численность работников учреждения;
- количество обучающихся (воспитанников);
- показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

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

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 руководителей учреждений определяется на основании документов, подтверждающих наличие объемов работы учреждения на 1 января текущего года.

При этом контингент обучающихся (воспитанников) учреждений определяется: по общеобразовательным учреждениям - по списочному составу на начало учебного года;

по детским домам, школам-интернатам для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, - по списочному составу на 1 января;

по учреждениям дополнительного образования, в том числе спортивной направленности, - по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января. При этом в списочном составе обучающиеся в учреждениях дополнительного образования, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются один раз.

Для определения суммы баллов за количество групп в дошкольных образовательных учреждениях учитывается их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 1 января на установленную предельную наполняемость групп.

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

5. За руководителями учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала капитального ремонта, но не более чем на один год.

6. Учреждения дополнительного образования относятся к группам по оплате труда руководителей в зависимости от показателей, установленных пунктом 7 настоящего приложения, но не ниже II группы по оплате труда руководителей.

7. Показатели для отнесения образовательных учреждений к группам по оплате труда руководителей учреждений:

N п/п	Наименование показателя	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
1	Количество обучающихся в учреждениях	за каждого обучающегося	0,3

2	Количество обучающихся из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	из расчета за каждого	0,5
3	Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования: в многопрофильных (реализующих две и более образовательных программ); в однопрофильных (реализующих одну образовательную программу).	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
		за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
4	Количество лицензированных образовательных программ	за каждую программу	0,5
5	Количество работников в учреждении	дополнительно за каждого работника, имеющего:	
		первую квалификационную категорию,	0,5
		высшую квалификационную категорию	1
		ученую степень	1,5
6	Наличие филиалов (вписанных в ЕГРЮЛ) учреждения с количеством обучающихся (воспитанников)	за каждый указанный филиал	
		до 100 человек	20
		от 100 до 200 человек	30
		свыше 200 человек	50
7	Наличие оснащенных производственным и учебно-лабораторным оборудованием (на 95-100%) и используемых в образовательном процессе учебных кабинетов	за каждый класс	15
8	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивных сооружений, соответствующих требованиям санитарного законодательства, требованиям безопасности (находящихся в оперативном управлении образовательного учреждения).	за каждый вид	15
9	Наличие собственного лицензированного медицинского кабинета с изолятором, столовой, кабинета психолога, логопеда	за каждый вид	15
10	Наличие автотранспортных средств и другой самоходной техники на балансе учреждения	за каждую единицу	3, но не более 30
11	Наличие загородных объектов (лагерей для отдыха и оздоровления детей)	находящихся на балансе учреждения	30
		при наличии договорных отношений	15
12	Наличие: - подсобного хозяйства для производства сельскохозяйственной продукции для улучшения питания учащихся, организации трудового обучения и профессиональной ориентации обучающихся; - учебных оборудованных мастерских для практического обучения.	за каждый вид	50
13	Наличие собственной котельной (электрокотельной)	за каждый вид	10
14	Наличие обучающихся (воспитанников) в учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
15	Наличие в образовательных учреждениях (классах, группах) обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья (кроме образовательных учреждений для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (классов, групп)	за каждого обучающегося (воспитанника)	1

16	Наличие в учебных заведениях библиотеки с читальным залом	на 15 мест (не менее)	15
17	Количество разработанных методических пособий за календарный год	за каждое методическое пособие	10

**Группы
по оплате труда руководителей учреждений**

№ п/п	Тип (вид) учреждения	Группы по оплате труда руководителей учреждений (по сумме баллов)			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1	Дошкольные образовательные учреждения	свыше 350	от 251 до 350	от 151 до 250	до 150
2	Общеобразовательные учреждения (начального общего, основного общего, среднего общего образования)	свыше 500	от 351 до 500	от 201 до 350	до 200
3	Учреждения дополнительного образования	свыше 500	от 351 до 500	от 201 до 350	до 200

Приложение № 7 к
Положению об оплате труда
муниципального казенного
общеобразовательного учреждения
Центральной основной
общеобразовательной школы

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников образовательных учреждений (без учета заработной платы руководителей, заместителей руководителей учреждений)

п/п	Наименование типов учреждений	Предельные уровни соотношения средней заработной платы к средней заработной плате работников, раз		
		руководитель учреждения	заместители руководителя	главный бухгалтер
	2	3	4	5
	Дошкольные образовательные учреждения	1,5		
	Общеобразовательные учреждения	3,3	3,1	2,8
	Учреждения дополнительного образования	4,2	2,6	
	Учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (законных представителей)	4,1	2,9	2,4
	Прочие учреждения образования	3,2	2,9	2,7
	Учреждения культуры	2,7	2,5	2,6

Приложение № 8 к
Положению об оплате труда
муниципального казенного
общеобразовательного учреждения
Центральной основной
общеобразовательной школы

**Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их
осуществления, критерии оценки результативности и качества
деятельности учреждений для руководителей, заместителей МКОУ
Центральной ООШ**

**Общеобразовательные учреждения (кроме образовательных учреждений,
осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным
общеобразовательным программам (дошкольного, начального общего, основного
общего, среднего общего образования).**

Должность	Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	2	3	4
Руководитель учреждения	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Обеспечение стабильного функционирования учреждения	отсутствие замечаний со стороны органов, уполномоченных на осуществление государственного контроля (надзора) (далее – надзорных органов), срок устранения которых прошел	10 %
		отсутствие травм, несчастных случаев	5 %
		отсутствие претензий к деятельности учреждения со стороны учредителя	14 %
		выполнение квоты по приему на работу инвалидов	1 %
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Обеспечение развития учреждения	организация деятельности региональной (базовой) площадки, регионального (ресурсного, базового, методического, учебно-методического, координационного) центра (за каждую единицу)	10 %
		организация участия обучающихся в конкурсах, мероприятиях муниципального, регионального уровней	5%
		организация участия педагогов, конкурсах, мероприятиях муниципального, регионального уровней	5%
		наличие практик наставничества	5 %
Выплаты за качество выполняемых работ			
Результативность деятельности учреждения	не менее 80% обучающихся, включены в проекты, программы, мероприятия, направленные на профессиональную ориентацию	10%	
	не менее 80% обучающихся, включены в	10 %	

		проекты и программы, мероприятия, направленные на патриотическое воспитание	
		не менее 30% обучающихся, вовлечены в добровольческую и общественную деятельность	5%
		отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	5 %
		отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	5 %
Заместитель руководителя	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Обеспечение стабильного функционирования учреждения	отсутствие предписаний надзорных органов), срок устранения которых прошел	5 %
		отсутствие травм, несчастных случаев	5 %
		отсутствие замечаний, претензий со стороны учредителя, руководителя учреждения	10 %
		своевременное и качественное предоставление отчетной документации	5 %
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
Обеспечение развития учреждения	организация участия педагогов в профессиональных конкурсах, мероприятиях на региональном уровне	5 %	
	организация участия обучающихся в мероприятиях на муниципальном и региональном уровнях	5 %	
	не менее 50 % педагогических работников первой и высшей квалификационной категории	10 %	
	Выплаты за качество выполняемых работ		
Результативность деятельности учреждения	освоение образовательной программы по результатам четвертных и годовых оценок обучающихся (качество обученности не ниже 70 %)	10 %	
	отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	5 %	
	не менее 25 % обучающихся вовлечены в проектную и исследовательскую деятельность	5%	
	выполнение плана по прохождению педагогическими работниками стажировок, курсов повышения квалификации	5 %	
	отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	5 %	

Приложение № 9 к
Положению об оплате труда
муниципального казенного
образовательного учреждения
Центральной основной
образовательной школы

**Размер персональных выплат руководителям и заместителям МКОУ
Центральной ООШ**

п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу)
	За сложность, напряженность и особый режим работы:	
	наличие филиалов:	
	до 3 (включительно)	10 %
	свыше 3	20 %
	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
	За работу в закрытых административно-территориальных образованиях	10 %
	За работу в сельской местности	15 %

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

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

Приложение № 10 к

Положению об оплате
труда
муниципального казенного
общеобразовательного
учреждения
Центральной основной
общеобразовательной школы

Размер выплат по итогам работы руководителям образовательных учреждений, их заместителям

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия	Предельный размер к окладу (должностному окладу), %
Организация участия работников, обучающихся в конкурсах, мероприятиях	наличие призового места на:	
	международном уровне	75 %
	федеральном уровне	50 %
	межрегиональном уровне	35 %
	региональном уровне	20 %
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	учреждение принято надзорными органами без замечаний	20 %
Организация проведения важных конкурсов, мероприятий	мероприятие международного уровня	50 %
	мероприятие федерального уровня	40 %
	мероприятие межрегионального уровня	30 %
	мероприятие регионального уровня	20 %
Участие в инновационной деятельности	наличие реализуемых проектов	30 %
Выполнение важных работ	отсутствие замечаний учредителя к организации выполнения важных работ	20%
Результаты итоговой аттестации	Отсутствие обучающихся, не прошедших итоговую аттестацию	20%