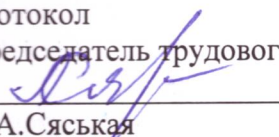


Принято
на общем собрании трудового коллектива
протокол

Председатель трудового коллектива


А.А.Сяская

Утверждаю

Приказ

Директор школы

Л.А.Зуева

СОГЛАСОВАНО

Протокол Управляющего Совета от № 4

Председатель Управляющего Совета


Н.В.Щербина

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«НОВОКАЛАМИНСКАЯ СРЕДНЯЯ ШКОЛА №6»
(новая редакция)**

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Новокаламнинская средняя школа №6» (далее - Положение) разработано на основании Постановления администрации Северо-Енисейского района от 20.12.2017г. № 52-п «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений Северо-Енисейского района» (изм. от 27.12.2023 № 576-н) в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, регулирует оплату труда и призвано стимулировать работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Новокаламнинская средняя школа №6» (далее - МБОУ «НСШ №6»).

1.2. Система оплаты труда работников учреждений включает в себя следующие элементы оплаты труда:

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

Виды выплат должны отвечать уставным задачам МБОУ «НСШ №6».

II. Порядок и условия оплаты труда работников

1. Определение величины минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МБОУ «НСШ №6».

1.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы конкретным работникам учреждения устанавливаются руководителем муниципального образовательного учреждения) на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учётом сложности и объёма выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определённых в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах.

1.2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений, определяются по квалификационным уровням и профессиональным квалификационным группам и устанавливаются в соответствии с **приложением № 1** к настоящему Положению.

Принято
на общем собрании трудового коллектива
протокол
Председатель трудового коллектива

А.А.Сяская

Утверждаю
Приказ
Директор школы

Л.А.Зуева

СОГЛАСОВАНО
Протокол Управляющего Совета от №
Председатель Управляющего Совета

Н.В.Щербинина

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«НОВОКАЛАМИНСКАЯ СРЕДНЯЯ ШКОЛА №6»
(новая редакция)**

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Новокаламинская средняя школа №6» (далее - Положение) разработано на основании Постановления администрации Северо-Енисейского района от 20.12.2017г. № 52-п «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений Северо-Енисейского района» (изм. от 27.12.2023 № 576-п) в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, регулирует оплату труда и призвано стимулировать работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Новокаламинская средняя школа №6» (далее - МБОУ «НСШ №6»).

1.2. Система оплаты труда работников учреждений включает в себя следующие элементы оплаты труда:

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

Виды выплат должны отвечать уставным задачам МБОУ «НСШ №6».

II. Порядок и условия оплаты труда работников

1. Определение величины минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МБОУ «НСШ №6».

1.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы конкретным работникам учреждения устанавливаются руководителем муниципального образовательного учреждения) на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учётом сложности и объёма выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определённых в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах.

1.2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений, определяются по квалификационным уровням и профессиональным квалификационным группам и устанавливаются в соответствии с **приложением № 1** к настоящему Положению.

1.3. Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам МБОУ «НСШ №6» могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяются в соответствии с **приложением № 2** к настоящему Положению.

2. Выплаты компенсационного характера.

2.1. Работникам учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

выплаты за работу в районах Крайнего Севера;

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

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

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

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

Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% 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 № 3** к настоящему Положению.

3. Выплаты стимулирующего характера.

3.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников учреждений за качественный и результативный труд, а также поощрение за выполненную работу.

3.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются локальными нормативными актами учреждения, коллективным договором, нормами Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения Северо-Енисейского района с учетом мнения представительного органа работников. Критерии и оценки результативности и качества труда работников для установления выплат стимулирующего характера детализируются, конкретизируются, дополняются и уточняются коллективными договорами, соглашениями, локальными актами учреждения.

4. Работникам Учреждений по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, 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, которые устанавливаются с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной

заработной платы (минимального размера оплаты труда) в соответствии с Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Красноярском крае;

выплаты по итогам работы.

Работникам, месячная зарплата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) ниже размера заработной платы, установленного Региональным соглашением на определённый период, предоставляется региональная выплата. Региональная выплата предоставляется в соответствии с региональными и муниципальными нормативными актами. Региональная выплата для работников рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленной настоящим пунктом, и месячной заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени, выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учётом компенсационных и стимулирующих выплат.

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени, ниже размера заработной платы, установленного настоящим пунктом, исчисленного пропорционально отработанному времени, установить региональную выплату, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

Для целей настоящего пункта, при расчёте региональной выплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника с учётом доплаты до размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (в случае её осуществления). Региональная выплата включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера.

Размер заработной платы для расчёта региональной выплаты включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера.

Виды, условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения устанавливаются в соответствии с **приложением № 4,10** 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, при условии наличия таких критериев в коллективных договорах, соглашениях, локальных актах Учреждений.

5. Виды выплат должны отвечать уставным задачам Учреждения.

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

Работникам, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников образовательного учреждения, могут выплачиваться премии в связи с праздничными днями, установленными федеральными законами, законами Российской Федерации, в связи с профессиональными праздниками и памяtnыми датами, отмечаемыми в Российской Федерации в соответствии с Указами Президента Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Союза ССР, а также в связи с районными праздниками, включая празднование в Северо-Енисейском районе юбилейных дат районного значения, а также по итогам работы за год. Указанные выплаты осуществляются в виде премирования по решению руководителя образовательного учреждения. Конкретный размер выплат может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

6. Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с **приложением №5** к настоящему Порядку.

7. При выплатах по итогам работы учитываются:
объём освоения выделенных бюджетных средств;

объем ввода законченных ремонт объектов;
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;

участие в инновационной деятельности;

участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы работникам Учреждений устанавливается в соответствии с **приложением №6** к настоящему Порядку.

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

К выплате стимулирующего характера по итогам работы за соответствующий период не представляются:

работники учреждения, фактически отработавшие в истекшем году менее 90 календарных дней (при выплате по итогам работы за год); в истекшем полугодии – менее 45 календарных дней (при выплате по итогам работы за полугодие); в истекшем квартале – менее 30 дней (при выплате по итогам работы за квартал); или другие условия, обозначенные в муниципальных локальных актах.

работники учреждения, имеющие дисциплинарные взыскания, не снятые в установленном порядке на дату принятия решения о выплате стимулирующего характера по итогам работы за соответствующий период.

При принятии решения о выплате по итогам работы за соответствующий период (с учетом финансового обеспечения, предусмотренного на указанные цели) могут быть установлены дополнительные критерии определения работников учреждения, подлежащих премированию, и условия премирования

8. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливается в абсолютном размере с учётом фактически отработанного времени..

9. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются руководителем Учреждения ежемесячно, ежеквартально или на год.

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

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

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

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.

i=1

$$C_{1 \text{ балла}} = \frac{Q_{\text{стим. раб.}}}{\sum_{i=1}^n B_i},$$

где:

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

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

$$Q_{\text{стим. раб.}} = Q_{\text{ят}} - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{от}},$$

где:

$Q_{\text{ят}}$ – фонд оплаты труда работникам учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы с учётом повышающих коэффициентов, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утверждённый в бюджетной смете (плану 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 с учётом повышающих коэффициентов, сумм выплат компенсационного характера и персональных выплат стимулирующего характера, определённый согласно штатному расписанию учреждения, на месяц в плановом периоде;

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

III. Условия оплаты труда заместителей руководителя, руководителя образовательного учреждения

1. Оплата труда руководителей учреждений, их заместителей осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

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, в соответствии с критериями, приведенными в приложении № 8 к «Положению об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Северо-Енисейского района» утверждённого Постановлением администрации Северо-Енисейского района №52-п от 20.02.2017г

Размер должностного оклада увеличивается при наличии квалификационной категории посредством применения к должностному окладу следующих повышающих коэффициентов:

при высшей квалификационной категории - на 20%;

при первой квалификационной категории - на 15%.

Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения рассчитывается без учета повышающих коэффициентов.

3. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала определяется в соответствии с:

- перечнем должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу, определяемым в соответствии с приложением № 7 к «Положению об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Северо-Енисейского района» утверждённого Постановлением администрации Северо-Енисейского района №52-п от 20.02.2017г ;

- порядком исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения, определяемым по таблице

№ п/п	Наименование	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы к среднемесячной заработной плате работников (исходя из максимальных действующих размеров по оценке за 2016 год), раз
1.	Руководитель учреждения	до 2,60 включительно

Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителю учреждения в зависимости от группы по оплате труда руководителя учреждения устанавливается Положением о системе оплаты труда.

4. Заработная плата заместителей руководителя МБОУ «НСШ №6» включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, определяемые в соответствии с настоящим Положением.

Размеры должностных окладов заместителей руководителя устанавливаются руководителем учреждения на 30% ниже размера должностных окладов руководителя.

5. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя устанавливаются в соответствии с пунктом 2 раздела II «Порядок и условия оплаты труда работников» настоящего Положения в процентах к должностным окладам.

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

6.1. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения для заместителей руководителя определяются согласно **приложению № 7** к настоящему Положению.

Размер персональных выплат заместителям руководителя, определяется согласно приложению №8 к настоящему Положению.

- 6.2. 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 заместителям руководителя, руководителю определяется согласно **приложению № 9** к настоящему Положению.

6.3. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, заместителям руководителя учреждения, устанавливаются сроком на три месяца в процентах от должностного оклада.

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

6.5. Заместителям руководителя сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом руководителя соответствующего учреждения.

7. Выплаты компенсационного характера руководителям учреждений, их заместителям устанавливаются в соответствии с пунктом 2 раздела II настоящего Положения.

8. Предельное количество должностных окладов руководителей учреждений, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, составляет 32 должностных оклада руководителям учреждений в год с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера.

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

8.1 Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей не может превышать кратности до 6

IV. Единовременная материальная помощь

1. Работникам МБОУ «НСШ №6» в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

2. Единовременная материальная помощь работникам МБОУ «НСШ №6» оказывается по решению руководителя МБОУ «НСШ №6» 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, предусмотренными разделом IV пункта 2 настоящего Положения.

4. Выплата единовременной материальной помощи работникам МБОУ «НСШ №6» производится на основании приказа руководителя МБОУ «НСШ №6» с учетом положений настоящего раздела.

V. Порядок начисления заработной платы при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

1. Оплата труда педагогическим работникам.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в МБОУ «НСШ №6» применяется почасовая оплата труда педагогических работников.

Почасовая оплата педагогических работников МБОУ «НСШ №6» применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников;

Размер оплаты за один час для педагогов определяется по следующей формуле:

$$C_y = \text{ФОТ}_y / 4,3 * Ч_y,$$

где:

C_y – размер оплаты за один час работы для педагогов;

ФОТ_y – средний месячный фонд оплаты труда педагогов, включающий оклады (должностные), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты;

$Ч_y$ – общее количество часов педагогов в неделю в соответствии с тарификацией.

Размер оплаты за один час для педагогических работников определяется отдельно для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 18 часов в неделю

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 20 часа в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 24 часа в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 30 часа в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 36 часа в неделю;

(т.е. педагогические работники с нагрузкой, педагогические работники с нагрузкой 30 часов в неделю и т.д.), по следующей формуле:

$$C_p = \text{ФОТ}_p / 4,3 * Ч_p,$$

где:

C_p – размер оплаты за один час работы для иных педагогических работников;

ФОТ_p – средний месячный фонд оплаты труда конкретной группы педагогических работников, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты;

$Ч_p$ – общее количество часов конкретной группы педагогических работников в неделю.

2. Оплата труда иным работникам.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без

освобождения от работы, определенной трудовым договором, в одно и то же рабочее время, работнику производится доплата.

Размер доплаты за один рабочий день для иных работников определяется по следующей формуле:

$$C_p = \text{ФОТр} / \text{Чр} / 249,$$

где:

C_p – размер оплаты за один день работы для иных работников;

ФОТр – годовой фонд оплаты труда работников по соответствующей должности, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты в соответствии со штатным расписанием;

Чр – общее количество ставок работников соответствующей должности в соответствии со штатным расписанием.

VI. Другие вопросы оплаты труда

Система оплаты труда работникам МБОУ «НСШ №6» обеспечивает сохранение гарантированной части заработной платы работников в рамках определения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат и стимулирующих выплат в части персональных выплат и с учётом северного и районного коэффициентов в соответствии с настоящим Положением в сумме не ниже размера заработной платы (без учета стимулирующих выплат), установленного тарифной системой оплаты труда.

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ),
СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«НОВОКАЛАМИНСКАЯ СРЕДНЯЯ ШКОЛА №6»**

**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		3849
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно - вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень		4053 <*>
2 квалификационный уровень		4498
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6649
	при наличии высшего профессионального образования	7569
2 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6959
	при наличии высшего профессионального образования	7926
3 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	7623
	при наличии высшего профессионального образования	8683
4 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	8341
	при наличии высшего профессионального образования	9505

<*> Для должности «младший воспитатель» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 4576 руб.

2. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих»

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	4053
2 квалификационный уровень	4276
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	4498
2 квалификационный уровень	4943
3 квалификационный уровень	5431
4 квалификационный уровень	6854
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	4943
2 квалификационный уровень	5431
3 квалификационный уровень	5961
4 квалификационный уровень	7167

3. Профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	3481
2 квалификационный уровень	3649
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	4053
2 квалификационный уровень	4943
3 квалификационный уровень	5431
4 квалификационный уровень	6542

4. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям профессий рабочих, не вошедших в квалификационные уровни, устанавливаются в следующем размере:

Должность	Минимальный размер оклада
-----------	---------------------------

	(должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	3481
Машинист по стирке белья	3481
Кухонный рабочий	3481
Повар	4053

**УСЛОВИЯ,
ПРИ КОТОРЫХ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК
ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКАМ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«НОВОКАЛАМИНСКАЯ СРЕДНЯЯ ШКОЛА №6» МОГУТ
УСТАНОВЛИВАТЬСЯ ВЫШЕ МИНИМАЛЬНЫХ РАЗМЕРОВ ОКЛАДОВ
(ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**

1. Условия установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам МБОУ «НСШ №6», выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (далее - условия) применяются для установлении 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 работников" по основаниям повышения, установленным в таблице настоящих Условий.

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

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

где:

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

O_{\min} – минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, установленный положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Северо-Енисейского района;

K – повышающий коэффициент.»;

3. Повышающий коэффициент устанавливается по должностям педагогических работников по следующим основаниям:

Таблица

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

3.1. Расчет повышающего коэффициента (K) производится по формуле:

$$K = K_1 + K_2,$$

где:

K_1 – повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 1 таблицы;

K_2 – повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 2 таблицы.

3.2. Расчет повышающего коэффициента (K_2) осуществляется следующим образом:

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат $< 25\%$, то $K_2 = 0\%$,

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат $> 25\%$, то коэффициент рассчитывается по формуле:

$$K_2 = Q_1 / Q_{\text{окл}} \times 100\%,$$

где:

Q_1 – фонд оплаты труда педагогических работников, рассчитанный для установления повышающих коэффициентов;

$Q_{\text{окл}}$ – объем средств, предусмотренный на выплату окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников.

$$Q_1 = Q - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{стим}} - Q_{\text{отп}},$$

где:

Q – общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

$Q_{\text{гар}}$ – фонд оплаты труда педагогических работников, состоящий из установленных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного характера, персональных выплат, суммы повышений окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за наличие квалификационной категории;

$Q_{\text{стим}}$ – предельный фонд оплаты труда, который может направляться на выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам, определяется в размере не менее 25% от фонда оплаты труда педагогических работников;

$Q_{\text{отп}}$ – 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 педагогических работников.

Если $K >$ предельного значения повышающего коэффициента, то повышающий коэффициент устанавливается в размере предельного значения.

**ВИДЫ И РАЗМЕРЫ
КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ ЗА РАБОТУ В УСЛОВИЯХ, ОТКЛОНЯЮЩИХСЯ
ОТ НОРМАЛЬНЫХ (ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ РАБОТ В ДРУГИХ УСЛОВИЯХ,
ОТКЛОНЯЮЩИХСЯ ОТ НОРМАЛЬНЫХ)**

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1.	за работу в центрах психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, психолого-медико-педагогических комиссиях, логопедических пунктах	20
2.	педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому обучающихся, осваивающих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования и нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации (при наличии соответствующего медицинского заключения), за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях	20
3.	выплата за работу в сельской местности	25

*В образовательном учреждении, имеющих классы или группы для детей с ограниченными возможностями здоровья, оплата труда педагогических работников производится только за часы занятий, которые они ведут в этих классах и группах.

**Виды выплат стимулирующего характера,
размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и
качества деятельности учреждений для руководителей и заместителей
руководителей МБОУ «НСШ №6»**

Должности	Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений	Условия		Предельный размер выплат к окладу, (должностно му окладу), ставке заработной платы
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Руководитель учреждения	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Обеспечение стабильного функционирования учреждения	обеспечение безопасных и комфортных условий для организации образовательного процесса и проживания обучающихся в учреждении	отсутствие предписаний надзорных органов	20%
			отсутствие травм, несчастных случаев	20%
		выполнение муниципального задания	100%	50%
		обеспечение сохранности имущества в соответствии с нормативными сроками эксплуатации	100%	5%
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Обеспечение развития учреждения	организация участия педагогов, обучающихся в региональных, межрегиональных, всероссийских,	наличие призового места на следующих уровнях:	
региональном			10%	

		международных конкурсах, мероприятиях	межрегиональном	15%
			всероссийском	25%
			международном	50%
		ведение экспериментальной работы	наличие статуса базовой площадки	30%
		отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	0	5%
Выплаты за качество выполняемых работ				
Результативность деятельности учреждения		освоение образовательной программы по результатам четвертных и годовых оценок обучающихся	качество обученности не ниже 70 %	15%
		включенность в рейтинг по итогам оценки деятельности учреждения	наличие свидетельств признания высокого качества деятельности учреждения со стороны других организаций, учреждений, ведомств, органов власти	15%
Эффективность управления коллективом		отсутствие замечаний надзорных органов в части нарушений трудового законодательства	0	5%
		отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	0	5%
Соответствие локальных актов учреждения, нормативных актов учреждения, исходящей документации действующему законодательству		отсутствие замечаний к локальным и нормативным актам	0	10%

Заместители руководителя	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Обеспечение стабильного функционирования учреждения	создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса, обеспечение стабильной охраны труда и техники безопасности	отсутствие предписаний надзорных органов	20%
			отсутствие травм, несчастных случаев	20%
		подготовка локальных, нормативных актов организации, исходящей документации, отчетной документации	соответствие локальных нормативных актов организации нормам действующего законодательства, своевременное и качественное предоставление отчетной документации	20%
		отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	0	10%
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Обеспечение развития учреждения	организация участия педагогов, обучающихся в региональных, межрегиональных, всероссийских, международных профессиональных конкурсах, мероприятиях	наличие призового места на следующих уровнях		
		региональном	10%	
		межрегиональном	15%	
		всероссийском	25%	
		международном	50%	
	ведение экспериментальной работы	наличие статуса базовой площадки	30%	
Выплаты за качество выполняемых работ				
Результативность деятельности учреждения	освоение образовательной программы по результатам четвертных и годовых	качество обученности не ниже 70 %	15%	

		оценок обучающихся			
		реализация проектной и исследовательской деятельности	охват детей, вовлеченных в проектную и исследовательскую деятельность не менее 25%	15%	
		доля педагогических работников первой и высшей квалификационной категории	не менее 50%	5%	
		координация работы по прохождению педагогическими работниками стажировок, курсов повышения квалификации	100% выполнения плана	10%	
Заведующий (строка ведена постановлением от 22.09.2020 № 368-п)	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Обеспечение стабильного функционирования структурного подразделения «Точка РОСТА»	обеспечение безопасных и комфортных условий для организации образовательного процесса	отсутствие предписаний надзорных органов	20%	
			отсутствие травм, несчастных случаев	20%	
		выполнение муниципального задания	100%	50%	
		обеспечение сохранности имущества в соответствии с нормативными сроками эксплуатации	100%	5%	
		Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Обеспечение развития структурного подразделения «Точка РОСТА» Обеспечение развития структурного подразделения «Точка РОСТА»	организация участия педагогов, обучающихся в региональных, межрегиональных, всероссийских, международных конкурсах, мероприятиях	наличие призового места на следующих уровнях:	региональном	10%
				межрегиональном	15%
				всероссийском	25%
				международном	50%
ведение экспериментальной		наличие статуса базовой площадки	30%		

		работы		
		организация участия педагогов, обучающихся в региональных, межрегиональных, всероссийских, международных конкурсах, мероприятиях	наличие призового места на следующих уровнях:	
Выплаты за качество выполняемых работ				
Результативность деятельности структурного подразделения «Точка РОСТА»	освоение основных образовательных программ по технологии, ОБЖ, дополнительных общеразвивающих программ	качество обученности не ниже 70 %	15%	
	включенность в рейтинг по итогам оценки деятельности	наличие свидетельств признания высокого качества деятельности со стороны других организаций, учреждений, ведомств, органов власти	15%	
Эффективность управления коллективом структурного подразделения «Точка РОСТА»	отсутствие замечаний надзорных органов в части нарушений трудового законодательства	0	5%	
	отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	0	5%	
Соответствие локальных актов, нормативных актов, исходящей документации действующему законодательству	отсутствие замечаний к локальным и нормативным актам	0	10%	

**Размер персональных выплат руководителям,
заместителям руководителей МБОУ «НСШ №6»**

№ п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу) <*>
1.	сложность, напряженность и особый режим работы:	
	наличие филиалов: до 3-х (включительно) свыше 3-х	30% 60%
	за обеспечение централизации учетных работ, внедрение передовых форм и методов учета, усиление контрольных функций в образовательных организациях, эффективную и оперативную работу в специализированных организациях по ведению бухгалтерского учета	60%
	за результативное руководство структурными подразделениями в целях их стабильной и эффективной работы в организациях по обеспечению жизнедеятельности краевых государственных образовательных организаций	60%
2.	опыт работы в занимаемой должности <*>:	
	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%
	от 5 года 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%	
при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <***>	40%	

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

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

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

**Размер выплат по итогам работы руководителям
и заместителям руководителя МБОУ «НСШ №6»**

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке
	наименование	индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	Процент освоения	от 98% до 99%	70%
	выделенных бюджетных средств	от 99,1% до 100%	100%
Проведение ремонтных работ	Текущий ремонт	выполнен в срок, качественно, в полном объеме	25%
	Капитальный ремонт		50%
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	Учреждение принято надзорными органами	без замечаний	50%
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	реализация проектов	100%
Организация и проведение важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	международные	100%
		федеральные	90%
		межрегиональные	80%
		региональные	70%
		внутри учреждения	60%

Перечень
должностей, профессий работников учреждения, относимых к основному
персоналу по виду экономической деятельности «Образование»

Тип учреждений	Должности, профессии работников учреждений
Общеобразовательные учреждения начального общего, основного общего, среднего общего образования	Учитель, педагог дополнительного образования, воспитатель, тьютор
Дошкольные образовательные учреждения	Воспитатель, младший воспитатель
Образовательные учреждения дополнительного образования	Тренер-преподаватель Педагог дополнительного образования Педагог-организатор

Показатели для отнесения 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 сентября текущего года.

При этом контингент обучающихся (воспитанников) учреждений определяется:

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

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

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

№ п/п	Наименование показателя	Условия	Количество баллов
1	Количество обучающихся в учреждениях	за каждого обучающегося	0,3
2	Количество воспитанников из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	из расчета за каждого	0,5

3	Количество лицензированных образовательных программ	за каждую программу	0,5
4	Количество работников в учреждении	дополнительно за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию; высшую квалификационную категорию; ученую степень	0,5 1,0 1,5
5	Наличие филиалов учреждения с количеством обучающихся	за каждое указанное структурное подразделение: до 100 человек от 100 до 200 человек свыше 200 человек	20 30 50
6	Наличие в учреждениях дополнительного образования групп спортивной направленности:	за каждую группу дополнительно	5
	спортивно-оздоровительных групп и групп начальной подготовки	за каждого обучающегося дополнительно	0,5
	учебно-тренировочных групп, групп спортивного совершенствования	за каждого обучающегося дополнительно	2,5
	групп высшего спортивного мастерства	за каждого обучающегося дополнительно	4,5
7	Наличие оснащенных производственным и учебно-лабораторным оборудованием и используемых в образовательном процессе учебных кабинетов	за каждый класс	15
8	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений	за каждый вид	15
9	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой, изолятора, кабинета психолога, логопеда	за каждый вид	15
10	Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе учреждения	за каждую единицу	3, но не более 30

11	Наличие учебно-опытных участков, парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц, специализированных учебных мастерских, цехов	за каждый вид	50
12	Наличие собственных котельной, очистных и других сооружений	за каждый вид	10
13	Наличие обучающихся (воспитанников) в учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
14	Наличие в учебных заведениях библиотеки с читальным залом	на 15 мест (не менее)	15
15	Количество разработанных методических пособий за календарный год	за каждое методическое пособие	5
16	Организация производственного обучения (практики) обучающихся в организациях отрасли	за каждые 5 договоров	5

7. 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	Муниципальные образовательные учреждения Северо-Енисейского района: общеобразовательные учреждения (начального общего, основного общего, среднего общего образования)	свыше 500	от 351 до 500	от 201 до 350	до 200

Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя МБОУ «НСШ №6»

1. Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителей муниципальных образовательных учреждений Северо-Енисейского района (далее - Порядок) определяет правила исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителей муниципальных образовательных учреждений Северо-Енисейского района (далее - учреждение).

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

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

где DO_{cp} - средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала;

$\sum DO_i$ – сумма размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работника основного персонала, установленного в соответствии со штатным расписанием учреждения;

n - штатная численность работников основного персонала.

3. 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.

Виды, условия, размер и порядок
установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии
оценки результативности и качества труда работников МБОУ «НСШ №6»

1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников учреждений за качественный и результативный труд, а также поощрение за выполненную работу.

2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

3. Работникам учреждений по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, 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, которые устанавливаются с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, 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, в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) в соответствии с Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Красноярском крае;

выплаты по итогам работы.

выплаты по итогам работы для отдельных категорий работников муниципальных учреждений дополнительного образования с целью достижения целевого уровня средней заработной платы отдельным категориям работников, устанавливаемого решениями Северо-Енисейского районного Совета депутатов (далее – выплаты отдельным категориям работников образования)

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 N 1, 3 к настоящему Порядку, при условии наличия таких критериев в коллективных договорах, соглашениях, локальных актах Учреждений.

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), ставке заработной платы. Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с приложением № 2 к настоящему Порядку.

7. При выплатах по итогам работы учитываются:
объем освоения выделенных бюджетных средств;
объем ввода законченных ремонтных объектов;
инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

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

достижение высоких результатов в работе за определенный период;

участие в инновационной деятельности;

участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы работникам Учреждения устанавливается в соответствии с приложением N 3 к настоящему Порядку.

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

Выплата отдельным работникам образования до целевого уровня средней заработной платы обеспечивается по результатам полугодия в составе заработной платы за последний месяц этого полугодия (с учетом досрочной оплаты труда за декабрь месяц) в случае, если по результатам начисленной заработной платы за последний месяц полугодия среднемесячная заработная плата отдельным категориям работников образования за период с 01 января текущего года по конец соответствующего полугодия не достигла уровня заработной платы отдельных категорий работников.

Конкретный размер выплаты отдельным категориям работников образования определяется в абсолютном размере.

Выплаты отдельным категориям работников образования устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

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

9. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются руководителем Учреждения ежемесячно, ежеквартально или на год.

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

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

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

где:

C – размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения

в плановом периоде;

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

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

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

где:

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

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

$$Q_{\text{стим. раб.}} = Q_{\text{зн}} - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{отп}},$$

где:

$Q_{\text{зн}}$ - фонд оплаты труда работникам учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы с учетом повышающих коэффициентов, 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 с учетом повышающих коэффициентов, 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.

Приложение № 1
к Видам, условиям, размеру и порядку установления выплат
стимулирующего характера, в том числе критериям оценки
результативности и качества труда работников
МБОУ «НСШ №6»

**Виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего
характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда
работников МБОУ «НСШ №6»**

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов <*>
		наименование	индикатор	
Педагогические работники: учитель (за исключением начального общего образования)	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Организация проектной и исследовательской деятельности 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 Участие обучающихся в конкурсах, олимпиадах различного уровня	% участвующих от общего числа обучающихся	20
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	наличие программы	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-педагогического консилиума 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
Организация деятельности школьных спортивных клубов (пункт в редакции постановления от 16.08.2022 № 366-п)		Отсутствие пропусков посещения занятий обучающимися за отчетный период, за каждую тренировочную группу	% обучающихся от общего числа обучающихся	10
		Организация и проведение воспитательных, профилактических, творческих, профориентационных и других мероприятий в учебных группах	Количество групп	2 за каждую группу
Педагогические работники: педагог-психолог, социальный педагог, тьютор	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности ответственности при выполнении поставленных задач			
	Сопровождение воспитанников в образовательном процессе	Руководство медико-психологическим консилиумом (МППК)	работа МППК в соответствии с планом	20
		Проведение мероприятий для родителей и 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
Педагогические работники: воспитатель (ГПД) <i>(в редакции постановления администрации района от 02.03.2023 № 90-п)</i>	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 представителей, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на воспитанников, обучающихся	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками, обучающимися	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками, обучающимися	20

Отсутствие правонарушений, совершенных воспитанниками	Отсутствие воспитанников, состоящих на учете в органах внутренних дел, комиссии по делам несовершеннолетних и защите прав	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
Организацию здоровьесберегающих 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
		внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов	20
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями (в редакции	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Вовлечение обучающихся в социально полезную деятельность	Организация мероприятий федерального календарного плана воспитательной работы	Количество организованных мероприятий, не менее 10

постановления
администрации
района от
27.12.2023 № 576-п)

		Доля обучающихся, вовлеченных в мероприятия, как в качестве участников, так и в качестве организаторов), не менее 75%	5
	Адресное вовлечение в общественно полезную деятельность обучающихся «группы риска	Доля обучающихся данной группы, включившихся в позитивную повестку на уровне класса-образовательной организации-муниципалитета-100%	5
		Доля обучающихся данной группы, охваченных дополнительным образованием –не менее 80%	5
		Доля обучающихся, снятых с различных видов учета- не менее 50%	5
		Совместно с социальным педагогом (при наличии) проработана система индивидуального сопровождения и наставничества	5
Взаимодействие с участниками образовательного процесса		Взаимодействие с педагогическими работниками образовательной организации по реализации программы воспитания	Результаты совместной работы советника с педагогическими работниками образовательной организации (учителями, педагогом-организатором, педагогом-библиотекарем, социальным педагогом и другими специалистами в области воспитания, классными руководителями) по реализации программы воспитания (да/нет)

	Взаимодействие с социальными партнерами по вопросам воспитания обучающихся	Количество социальных партнеров (общественно-государственные детско-юношеские организации, общественные объединения, бизнес –сообщества, филармония, библиотеки и др.), участвовавших в мероприятиях, организованных советником (не менее трети социальных партнеров)	10
	Взаимодействие с родителями по реализации программы воспитания	Взаимодействие с родителями как организаторами и участниками образовательных событий по реализации программы воспитания (да/нет)	10
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Организация взаимодействия с детскими общественными объединениями	Вовлечение обучающихся в Российском движении детей и молодежи «Движение первых» (далее - РДДМ)	Доля обучающихся, вовлеченных в мероприятия РДДМ-не менее 80%	5
		Количество начальных классов, реализующих программу «Орлята России» - постоянно	5
	Организация работы школьного актива	Доля обучающихся, включенных в деятельность школьного актива- не 15 %	5

		Наличие обучающихся, участвующих в программе «Орлята России» в качестве наставников для обучающихся начальных классов-(да/нет)	5
	Создание Центра детских инициатив	Доля обучающихся, реализовавших свои идеи и инициативы –не менее 10%	5
		Количество мероприятий, проведенных по инициативе обучающихся- не менее 1	5
Выявление и развитие у обучающихся способностей к научной (интеллектуальной), творческой, физкультурно-спортивной деятельности, участие в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях	Вовлечение обучающихся в дни единых действий, программы, проекты всероссийского уровня (в т.ч. тематических смен в федеральных детских центрах)	Доля обучающихся, вовлеченных в дни единых действий, программ, проекты всероссийского уровня- не менее 75 %	10
	Проведение мероприятий по информированию о всероссийских проектах, программах, олимпиадах, конкурсах и фестивалях для детей, родителей, педагогов, в том числе в социальных сетях	В образовательной организации выстроена система информирования обучающихся - педагогов-родителей о всероссийских мероприятиях для детей и молодежи –(да/нет)	20
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 в работе методических (профессиональных) объединений, в том числе творческих (проблемных) групп (штаб воспитательной работы образовательной организации, координационный центр при Управлении молодежной политикой, сообщества муниципального (регионального, всероссийского) уровня и т.д	Участие в работе методических (профессиональных) объединений, в том числе творческих (проблемных) групп (да/нет)	5
		Разработка программно-методического сопровождения образовательного процесса	Разработка (внесение изменений) программных, методических, дидактических материалов (да/нет)	10
		Участие в профессиональных конкурсах	Участие и достижения в профессиональных конкурсах* (да/нет) <i>*очно, заочно, дистанционно</i>	10
		Транслирование опыта практических результатов профессиональной деятельности, в том числе экспериментальной, инновационной	Представление результатов профессиональной деятельности в виде выступлений, открытых мероприятий, мастер –классов, публикаций и пр. (да/нет)	15
Педагог дополнительного	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			

образования, педагог организатор	Руководство проектными творческими группами, методическими объединениями	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	
	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
Секретарь, секретарь учебной части, техник-программист (<i>строка в редакции постановления от 16.08.2022 № 366-п</i>)	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
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Создание в учреждении единых требований к оформлению документов, системы документооборота	Наличие регламентов по созданию внутренних документов	соблюдение регламентов	30
Заведующий столовой (<i>строка</i>)	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			

<p>ведена постановлением от 16.08.2022 № 366-п)</p>	Содержание помещений, участков в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями, качественная уборка помещений	состояние помещений и территории учреждения	отсутствие предписаний контролирующих или надзорных органов	50
	Образцовое состояние документооборота	отсутствие замечаний по документообеспечению	0 замечаний	20
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Соблюдение технологического процесса приготовления пищи	отсутствие замечаний надзорных органов	0	30
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Контроль за качеством приготовления пищи, эстетического оформления блюд, соблюдение санитарных норм на всех этапах приготовления блюд	отсутствие замечаний медицинских работников при проведении органолептической оценки	0	40
<p>Кладовщик, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, дворник, лаборант, гардеробщик, сторож, вахтер, кухонный рабочий, уборщик служебных помещений (в редакции постановления от 16.08.2022 № 366-п, от 31.05.2023 № 210-п)</p>	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, правил дорожного движения	Отсутствие замечаний надзорных органов, аварий	0	30
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Участие в мероприятиях учреждения	Проведение праздников для воспитанников	постоянно	30
	Осуществление дополнительных работ	Погрузочно-разгрузочные работы	постоянно	30

	Проведение генеральной уборки, обработка кухонной посуды с использованием дезинфицирующих средств, обладающими вирулицидным действием	Проведение уборки	Качественное проведение уборки	30
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Благоустройство территории учреждения	Зеленая зона, ландшафтный дизайн	наличие	30
Повар (<i>строка ведена постановлением от 16.08.2022 № 366-п</i>)	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Санитарно-эпидемиологическая обработка кухни	наличие предписаний контролирующих органов	отсутствие предписаний	30
			устранение предписаний в установленные сроки	20
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Соблюдение норм в приготовлении пищи согласно цикличному меню	отсутствие замечаний надзорных органов	0	40
	Соблюдение технологического процесса приготовления пищи	отсутствие замечаний надзорных органов	0	30
	Выплаты за качество выполняемых работ			
Содержание помещений в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями	состояние помещений и территории учреждения	отсутствие замечаний администрации учреждения	10	
	Качество приготовления пищи, эстетическое оформление блюд, соблюдение санитарных норм на всех этапах приготовления блюд	отсутствие замечаний медицинских работников при проведении органолептической оценки	0	40
Преподаватель-организатор основ	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			

безопасности жизнедеятельности	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	
	Учитель-логопед	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	10	
			9 часов в неделю	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		Подготовка, участие, победы во	подготовка одного мероприятия	2	

	внутришкольных, районных, краевых мероприятиях	внутришкольных, районных, краевых мероприятиях	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		Наличие, 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
Педагогические работники: учитель (начальное общее образование)	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 %	8
			60-70 %	5
	Результативность, стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу обучающихся	Динамика качества обученности учащихся	Повышение качества обученности (по итогам не менее двух оценочных периодов)	5
Стабильность (сохранение процента качества			4	

			обученности по итогам не менее двух оценочных периодов)	
	Организация коррекционных действий	Индивидуальное сопровождение учащихся, испытывающих трудности в обучении	Повышение успеваемости учащихся, испытывающих трудности в обучении	5
	Сопровождение одаренных детей в образовательном процессе (подготовка к участию в олимпиадах, конкурсах, конференциях, турнирах и т.д.)	Проведение занятий с участниками олимпиад, конкурсов, конференций, турниров и т.д. Наличие победителей, призеров, финалистов, дипломантов	Мероприятие	2
Внутри учреждения			2	
Муниципальные			3	
Региональные			4	
	Руководство и организация проектных и творческих групп (организация детей для успешного участия в различных творческих группах и проектах)	Реализация проекта или его представление:	Класс (группа)	2
Внутри учреждения			4	
Муниципальные			6	
Региональные			8	
Федеральные		10		
		Участие в конкурсе проектов	Внутри учреждения	2
			Муниципальные	4
			Региональные	6
Федеральные			8	
Наличие проектных групп или творческих групп (наличие подтверждающих документов) (количество участников проектных и творческих групп – не менее 80 % от общего числа обучающихся)		Внутри учреждения	2	
		Муниципальные	4	
		Региональные	6	
	Федеральные	8		
Организация и руководство исследовательской деятельностью обучающихся (участие обучающихся в конференциях)	Представление результатов обучающихся на конференциях, семинарах, форумах и т.д. (обязательное наличие подтверждающих документов об участии)	Учреждение:	дистанционное	1
			очное	2
		Муниципальные:	дистанционное	2
			очное	4
		Региональные:	дистанционное	3
			очное	6
		Федеральные:	дистанционное	4
			очное	8
	Наличие победителей и призеров	Внутри учреждения:	дистанционное	1
			очное	2
		Муниципальные:	дистанционное	2

			очное	4
			Региональные: дистанционное очное	3 6
			Федеральные: дистанционное очное	4 8
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами)	Обеспечение результативности работы в соответствии с планом проектных команд, творческих групп		5
	Участие в работе психолого-медико-педагогического консилиума учреждения	Постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации		5
Выплаты за качество выполняемых работ				
Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Включение современного оборудования в образовательный процесс	Использование при проведении занятий интерактивной доски, компьютерных программ, современного лабораторного и цифрового оборудования		2
Предъявление опыта организации образовательного процесса за пределами учреждения	Участие в конкурсах профессионального мастерства (в том числе дистанционных)	Призёр:		
		муниципальные	2	
		региональные	4	
		федеральные	6	
		Победитель:		
		муниципальные	6	
		региональные	8	
		федеральные	10	
Обобщение и/или тиражирование педагогического опыта	Наличие публикаций в изданиях	Внутри учреждения		2
		Муниципальные		6
		Региональные		8
		федеральные		10
	Проведение мастер-классов (в том числе открытых уроков)	Внутри учреждения		2
		Муниципальные		4
		Региональные		6
		федеральные		10
	Наставничество молодых педагогов	Методическое сопровождение молодого специалиста		2
	Выстраивание образовательного процесса в соответствии с	Разработка и апробация программ учебных		5

		требование ФГОС НОО и метапредметного содержания	предметов и внеурочной деятельности	
		Участие в разработке и реализации проектов, программ, методических, диагностических материалов, связанных с образовательной деятельностью	Созданный проект, программа, материалы внедрены в образовательную деятельность учреждения	5
	Организация дистанционного обучения учащихся	Наличие, стабильность состава обучающихся	Подтверждение регистрации обучающихся на сайте учреждения, реализующего программы дистанционного обучения (за одного обучающегося)	1
	Кураторство сайта, систем электронных журналов, дневников, баз данных	Наличие постоянно функционирующих электронных систем: сайта, электронных дневников, журналов, баз данных	Своевременность обновления, отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов, заинтересованных лиц (родителей, общественности и др.)	10
	Работа по реализации законодательства об образовании	Обследование микроучастка на предмет выявления учащихся, подлежащих обучению	Своевременность предоставления отчетных документов (акты обследования и др.)	5
Лагерь с дневным пребыванием детей, лагерь труда и отдыха				
Старший воспитатель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100%	30
	Создание условий для осуществления образовательного	обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса	отсутствие предписаний надзорных органов или	20

	о процесса	обучения; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	устранение предписаний в установленные сроки	
	Сохранение здоровья детей в учреждении	создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей	отсутствие динамики увеличения числа хронических и сезонных заболеваний детей	10
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Организация и проведение отчетных мероприятий, показывающих родителям результаты образовательного процесса, достижения детей	праздники, посвященные значимым датам и мероприятия, временам года и т.п.	наличие мероприятий	30
	Осуществление дополнительных работ	участие в проведении ремонтных работ в учреждении	постоянно	10
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Включение современного оборудования в образовательный процесс	Использование при проведении занятий интерактивной доски, компьютерных программ, современного лабораторного и цифрового оборудования	10
Воспитатель (в редакции постановления администрации района от 02.03.2023 № 90-п)	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100%	20
	Обеспечение занятости детей	проведение с детьми занятий, приобщение к труду, привитие	постоянно	15

		им санитарно-гигиенических навыков		
	Организация работы по укреплению здоровья воспитанников	ежедневное проведение закаливающих процедур, соблюдение температурного, светового режима	отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	15
	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 представителей, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на воспитанников, обучающихся	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками, обучающимися	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками, обучающимися	20
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	отсутствие травм, несчастных случаев	0	20

	Эффективность работы с родителями	наличие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	20
			высокий уровень решения конфликтных ситуаций	20
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	выстраивание воспитательного процесса в соответствии с программой воспитания коллектива детей, проведение уроков высокого качества	отсутствие замечаний старшего воспитателя, методиста, администрации учреждения	30
		участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении открытых занятий, творческих отчетов	20

Для дошкольных групп МБОУ «НСШ №6»

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов <*>
		наименование	индикатор	
Воспитатель (в редакции постановления администрации района от 02.03.2023 № 90-п)	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100%	20
	Обеспечение занятости детей	проведение с детьми занятий, приобщение к труду, привитие им санитарно-гигиенических навыков	постоянно	20

Организация работы по укреплению здоровья воспитанников	ежедневное проведение закаливающих процедур, соблюдение температурного, светового режима	отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	20
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 ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на воспитанников, обучающихся	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками, обучающимися	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками, обучающимися	20
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Участие в инновационной деятельности	разработка и внедрение авторских программ воспитания	наличие авторской программы воспитания	30
Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	отсутствие травм, несчастных случаев	0	20

	Эффективность работы с родителями	наличие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	20
			высокий уровень решения конфликтных ситуаций	20
		посещаемость детей	не менее 80%	20
	Осуществление дополнительных работ	участие в проведении ремонтных работ в учреждении	постоянно	10
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	выстраивание воспитательного процесса в соответствии с программой воспитания коллектива детей, проведение уроков высокого качества	отсутствие замечаний старшего воспитателя, методиста, администрации учреждения	30
		участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении открытых занятий, творческих отчетов	20
Педагогические работники: музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100%	30
	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья детей	праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья и т.п.	наличие мероприятий	30
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Достижения детей	участие в муниципальных и	% участвующих от общего числа детей	20

	региональных смотре- конкурсах, соревнованиях	призовое место	50
Организация и проведение отчетных мероприятий, показывающих родителям результаты образовательного процесса, достижения детей	открытые утренники, праздники, посвященные Дню матери, временам года и т.п.	наличие мероприятий	30
Эффективная реализация коррекционной направленности образовательного процесса	достижение детьми более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом	Положительная динамика	30
Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	отсутствие травм, несчастных случаев	0	30
Осуществление дополнительных работ	участие в проведении ремонтных работ в учреждении	постоянно	10
Выплаты за качество выполняемых работ			
Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	участие в конкурсах профессионального мастерства, конференциях, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении открытых занятий, творческих отчетов	20
	выстраивание воспитательного процесса в соответствии с учетом возраста, подготовленности, состояния здоровья, индивидуальных и психофизических особенностей детей, проведение уроков высокого качества	отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	30
Участие в разработке и реализации	разработка, согласование, утверждение и	наличие лицензированной программы	30

	проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	реализация проектов и программ	призовое место в конкурсе проектов и программ	15
			издание печатной продукции (статей), отражающей результаты работы	20
Младший воспитатель (в редакции постановления администрации района от 02.03.2023 № 90-п)	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Проведение работы по укреплению здоровья детей	Ежедневное проведение совместно с воспитателем и под его руководством закаливающих процедур	отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	20
	Организация работы по самообслуживанию, соблюдению детьми распорядка дня	соблюдение распорядка дня, режима подачи питьевой воды, оказание необходимой помощи воспитанникам по самообслуживанию	отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	20

	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 ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на воспитанников, обучающихся	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками, обучающимися	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками, обучающимися	20
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Осуществление дополнительных работ	участие в проведении ремонтных работ в учреждении	постоянно	30
	Участие в мероприятиях учреждения	проведение дня именинника, праздников для детей	постоянно	30
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм	отсутствие замечаний надзорных органов	0	30
Повар (в редакции постановлений от 22.09.2020 № 368-п, от 16.08.2022 № 366-п)	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Санитарно-эпидемиологическая обработка кухни	наличие предписаний контролирующих органов	отсутствие предписаний	30
			устранение предписаний в установленные сроки	20

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Соблюдение норм в приготовлении пищи согласно цикличному меню	отсутствие замечаний надзорных органов	0	40	
Соблюдение технологического процесса приготовления пищи	отсутствие замечаний надзорных органов	0	30	
Выплаты за качество выполняемых работ				
Содержание помещений в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями	состояние помещений и территории учреждения	отсутствие замечаний администрации учреждения	10	
Качество приготовления пищи, эстетическое оформление блюд, соблюдение санитарных норм на всех этапах приготовления блюд	отсутствие замечаний медицинских работников при проведении органолептической оценки	0	40	
Заведующий хозяйством, кладовщик, кастелянша, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, дворник, машинист по стирке белья, сторож, уборщик служебных помещений, кухонный рабочий, вахтер <i>(в редакции постановления (от 07.02.2020 № 57-п, от 22.09.2020 № 368-п, от 18.03.2021 № 139-п)</i>	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 контролирующих или надзорных органов	наличие предписаний контролирующих органов	отсутствие предписаний	50	
		устранение предписаний в установленные сроки	30	
Помощь в подготовке и оформлении учреждения к праздникам	участие в подготовке к мероприятиям в учреждении	0	20	

	Проведение генеральной уборки, обработка кухонной посуды с использованием дезинфицирующих средств, обладающими вирулицидным действием	Проведение уборки	Качественное проведение уборки	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 контролирующих или надзорных органов	50
			отсутствие замечаний администрации учреждения, надзорных органов	20
Старший воспитатель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100%	30
	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ	издание печатной продукции (статей), отражающей результаты работы	20
	Создание условий для осуществления образовательного процесса	обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	20
	Сохранение здоровья детей в учреждении	создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей	отсутствие динамики увеличения числа хронических и сезонных заболеваний детей	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			

Участие в инновационной деятельности	разработка и внедрение авторских программ воспитания	наличие авторской программы воспитания	30
Организация и проведение отчетных мероприятий, показывающих родителям результаты образовательного процесса, достижения детей	открытые утренники, праздники, посвященные Дню матери, временам года и т.п.	наличие мероприятий	30
Осуществление дополнительных работ	участие в проведении ремонтных работ в учреждении	постоянно	10
Выплаты за качество выполняемых работ			
Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	внедрение новых технологий, форм, методов, приемов в работе	20

Приложение № 2
к Видам, условиям, размеру и порядку установления выплат
стимулирующего характера, в том числе критериям оценки
результативности и качества труда работников
МБОУ «НСШ №6»

**Размер персональных выплат
работникам МБОУ «НСШ №6»**

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы <*>
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%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <***>	40%
2	за сложность, напряженность и особый режим работы:	
	проверка письменных работ (пропорционально нагрузке):	
2.1.	учителям истории, биологии и географии	5%
	учителям физики, химии, иностранного языка	10%
	учителям математики	15%
	учителям русского языка, литературы	15%
	учителям начальных классов	15%

	преподавателям учреждений профессиональных образовательных организаций	15%
2.2.	за классное руководство, кураторство<****>	2 700,0 рублей
2.3.	за заведование элементами инфраструктуры:<*****>: кабинетами, лабораториями,	10%
	учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами	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 краевыми государственными бюджетными и казенными образовательными учреждениями либо продолжающим работу в образовательной организации. Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения	20%
4	краевые выплаты воспитателям краевых государственных бюджетных и казенных образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей <*****> (строка 4 в редакции постановления администрации Северо-Енисейского района от 26.07.2018 № 226-п)	718,4 рубля
5	выплаты тренерам-преподавателям, тренерам, преподавателям, педагогам по физической культуре и спорту при наличии звания «Мастер спорта России» «Мастер спорта международного класса» <*****>(в редакции постановления администрации Северо-Енисейского района от 13.03.2017 № 74-п, от 31.01.2019 № 34-п)	не свыше 200% не свыше 420%

6	ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы <*****> (строка введена постановлением администрации Северо-Енисейского района от 22.09.2020 № 368-п)	
6.1	в одном классе	10000 рублей
6.2	в двух и более классах	20000 рублей

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

<*> 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).

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

<****> Вознаграждение выплачивается педагогическим работникам общеобразовательных учреждений (далее – образовательные учреждения).

Размер выплаты педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя, куратора определяется исходя из расчета 2700,0 рубля в месяц за выполнение функций классного руководителя, куратора в классе (группе) с наполняемостью не менее 25 человек, за исключением классов (групп), комплектование которых осуществляется в

соответствии с Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 10.07.2015 № 26 "Об утверждении СанПиН 2.4.2.3286-15 "Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения и воспитания в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья".

Для классов, 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.».

(сноска «*****» в редакции постановления администрации Северо-Енисейского района от 26.07.2018 № 226-п)

<*****> Выплаты тренерам-преподавателям осуществляются работникам муниципальных образовательных учреждений Северо-Енисейского района, финансовое обеспечение которых осуществляется за счет бюджета Северо-Енисейского района

(сноска внесена постановлением администрации Северо-Енисейского района от 13.03.2017 № 74-п)

<*****> Выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство осуществляется с применением районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями.

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

Приложение № 3
к видам, условиям, размеру и порядку установления выплат
стимулирующего характера, в том числе критериям оценки
результативности и качества труда работников
МБОУ «НСШ №6»

**Размер выплат по итогам работы
работникам МБОУ «НСШ №6»**

Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия		Предельное количество баллов
	наименование	индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств	25
		95% выделенного объема средств	50
Объем ввода законченных ремонтом объектов	Текущий ремонт	Выполнен в срок в полном объеме	25
	Капитальный ремонт		50
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Применение нестандартных методов работы	х	50
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения	Задание выполнено	В срок, в полном объеме	50
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	Оценка результатов работы	Наличие динамики в результатах	50
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	участие	50
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	участие	50

