

**СОГЛАСОВАНО:**

Председатель первичной профсоюзной организации муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Кириковская средняя школа»  
«16» января 2025г.



Слабкова И.В.

**УТВЕРЖДАЮ:**

Директор муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Кириковская средняя школа»

«16» января 2025 г.

Приказ № 3-од от «16» января 2025 г.

Ивченко О.В.

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Кириковская средняя школа»**

## **I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Кириковская средняя школа», разработано на основании постановления администрации Пировского муниципального округа от 23.11.2021 г. № 614-п «Об утверждении примерного Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений», постановления администрации Пировского муниципального округа «О внесении изменений в постановление администрации Пировского муниципального округа от 23 ноября 2021г №614-п «Об утверждении примерного Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений» от 29 апреля 2022 г. № 221-п, постановления администрации Пировского муниципального округа от 23.11.2021 г. № 619-п «Об утверждении порядка исчисления среднего размера оклада (должностного оклада) ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя муниципального бюджетного образовательного учреждения», постановления администрации Пировского муниципального округа от 23.11.2021 г. №620-п «Об утверждении Перечня должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование», постановления администрации Пировского муниципального округа от 23.11.2021 г. № 618-п «Об утверждении условий, при которых размеры окладов (должностных окладов), постановления администрации Пировского муниципального округа от 21.01.2022 г. № 17-п О внесении изменений в постановление администрации Пировского муниципального округа от 23.11.2021 №618-п «Об утверждении условий, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам муниципальных бюджетных образовательных учреждений могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам муниципальных бюджетных образовательных учреждений могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы», постановления администрации Пировского муниципального округа от 23.11.2021г. № 617-п «Об утверждении видов, условий, размера и порядка становления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений», постановления администрации Пировского муниципального округа № 61-п от 10.02.2023г. «О внесении изменений в постановление администрации Пировского муниципального округа от 23 ноября 2021 г. № 617-п «Об утверждении видов, условий, размера и порядка становления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений», постановления администрации Пировского

муниципального округа № 238-п от 18.05.2023 «О внесении изменений в постановление администрации Пировского муниципального округа от 23 ноября 2021г. № 614-п «Об утверждении примерного Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений», постановления администрации Пировского муниципального округа от 11.01.2021 № 1-п «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений и работников органов местного самоуправления, не являющихся лицами, замещающими муниципальные должности, и муниципальными служащими, финансируемых за счет средств местного бюджета», постановления администрации Пировского муниципального округа № 10-п от 16.01.2024г. «О внесении изменений в постановление администрации Пировского муниципального округа от 23.11.2021 № 614-п «Об утверждении примерного Положения и системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений», постановления администрации Пировского муниципального округа № 11-п от 16.01.2024г. «О внесении изменени в постановление Пировского муниципального округа от 23.11.2021 № 617-п «Об утверждении видов, условий, размера и порядка становления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев результативности и качества труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений», постановления администрации Пировского муниципального округа № 138-п от 23.04.2024 «О внесении изменений в постановление администрации Пировского муниципального округа от 23.11.2021 № 617-п «Об утверждении видов, условий, размера и порядка становления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результатисности и качества труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений», Постановления администрации Пировского муниципального округа № 509-п от 28.12.2024 О внесении изменений в постановление администрации Пировского муниципального округа от 23.11.2021 № 614-п «Об утверждении примерного Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений», Постановления администрации Пировского муниципального округа № 510-п от 28.12.2024 О внесении изменений в постановление администрации Пировского муниципального округа от 23.11.2021 № 617-п «Об утверждении видов, условий, размера и порядка становления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений» и регулирует порядок и условия оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Кириковская средняя школа» (далее – Учреждение).

1.2. Предельный размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников Учреждения, составляет 70 % от доходов, полученных от приносящей доход деятельности, с учетом выплат страховых взносов по обязательному социальному страхованию и взносов по страховым тарифам на обязательное социальное

страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

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

1.4. Оплата труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений осуществляется за фактически отработанное время исходя из установленного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, порядок и условия установления которых предусмотрены Положением. Заработная плата каждого работника муниципального бюджетного образовательного учреждения зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

1.5. Система оплаты труда работников Учреждения (далее- система оплаты труда) включает в себя следующие элементы оплаты труда:

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

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

1.7. Система оплаты труда устанавливается с учетом:

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

1.8. Работникам учреждений в случаях, установленных настоящим Положением, осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

## **II. МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ**

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются руководителем Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с минимальными размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, установленных приложением № 4 к настоящему Положению.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам Учреждения могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, в соответствии с приложением № 5 к настоящему Положению.

### **III. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА.**

3.1. Работникам учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (Статья 147 Трудового кодекса РФ);

- за работу в местностях с особыми климатическими условиями (Статья 148 Трудового кодекса РФ);

- районный коэффициент – 30%

- северный коэффициент – 30%

- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22.00 до 6.00 часов;

- выплаты за работу в сельской местности.

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

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

3.4. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором производится доплата, в размере которой определяется по соглашению сторон с учетом содержания и (или) дополнительной работы (статья 151 Трудового кодекса РФ);

3.5. Другие виды 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 образовательных учреждениях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (отделениях, классах, группах) (кроме медицинских работников) <*>	20
2.	Руководителям образовательных учреждений, имеющих отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья	15
3.	За работу в центрах психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, психолого-педагогических комиссиях, логопедических пунктах	20
4.	За работу в образовательных учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также за работу в группах для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в общеобразовательных учреждениях	20
5.	Педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому обучающихся, осваивающих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования и нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные учреждения (при наличии соответствующего медицинского заключения), за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях	20
6.	Женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части ( с перерывом рабочего времени более двух часов)	30
7.	Работникам учреждений (структурных подразделений), осуществляющих оздоровление и (или) отдых обучающихся, воспитанников за систематическую	15

переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени

8. Водителям легковых автомобилей за 25 ненормированный рабочий день
9. За ненормированный рабочий день (за 15 исключением водителей легковых автомобилей)
10. Выплата специалистам за работу в сельской местности. 25

<\*> Без учета повышающих коэффициентов.

<\*\*\*> В образовательных учреждениях, 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.

#### **IV. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

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

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

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

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- персональные выплаты (с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда));
- выплаты по итогам работы;
- специальная краевая выплата.

Персональные выплаты устанавливаются с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы

работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда).

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

4.4.1. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностях) ниже размера заработной платы, установленного настоящим пунктом, предоставляется региональная выплата.

Для целей расчета региональной выплаты размер заработной платы с 01 января 2025 года составляет 35 904 рублей.

Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, и месячной заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностях).

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, устанавливается региональная выплата, 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.

При расчете региональной выплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника с учетом доплаты до размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (в случае ее осуществления).

Региональная выплата включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Размеры заработной платы для расчета региональной выплаты включают в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и

приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Работникам Учреждения, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом компенсационных и стимулирующих выплат ниже минимального размера оплаты труда, установить персональную доплату, размер которой для каждого работника определяется как разница между минимальным размером оплаты труда и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

Работникам Учреждения, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом компенсационных и стимулирующих выплат ниже минимального размера оплаты труда, исчисленного пропорционально отработанному работником времени, установить доплату, размер которой для каждого работника определяется как разница между минимальным размером оплаты труда, исчисленного пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

Виды, условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения устанавливаются в соответствии с приложением № 8 к настоящему Положению.

4.5. Виды выплат должны отвечать уставным задачам Учреждения.

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

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

4.7. 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 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 № 7 к настоящему положению.

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

4.8. Руководитель Учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию коллегиальных органов управления.

4.9. Конкретный размер выплат стимулирующего характера, за исключением персональной выплаты, специальной краевой выплаты, устанавливается в абсолютном размере, с учетом фактически отработанного времени.

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

4.11. При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику учреждения, за исключением персональной выплаты, специальной краевой выплаты, применяют балльную оценку.

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

$$C = C1 \text{ балла} * B_i * K,$$

где:

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

C1 балла – стоимость 1 балла для определения размеров выплат стимулирующего характера на плановый период; рассчитывается в срок до начала планового периода и утверждается распорядительным актом (приказом, распоряжением) руководителя учреждения;

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

K – коэффициент, учитывающий размер должностного оклада конкретного работника учреждения, согласно приложениям 5, 6 к настоящему Примерному положению.

n

$$C1 \text{ балла} = Q_{\text{стим.}} / \sum_{i=1}^{n} B_{i\text{max}},$$

где:

$Q_{\text{стим.}}$  – объем средств фонда оплаты труда, направляемых учреждением для осуществления выплат стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, работникам учреждения в плановом периоде;

$B_{i\text{max}}$  – максимальное количество баллов, предусмотренное показателями критериев оценки по  $i$ -й должности (профессии) работника учреждения.

n - количество штатных единиц в соответствии со штатным расписанием учреждения на плановый период за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера;

$$Q_{\text{стим.}} = (Q_{\text{зп}} - Q_{\text{штат}} - Q_{\text{стим. рук}} - Q_{\text{перс}} - Q_{\text{спец}} - Q_{\text{отп}}) / \text{РК},$$

где:

$Q_{\text{зп}}$  – объем средств фонда оплаты труда учреждения, утвержденный в бюджетной смете учреждения на плановый период и состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, или в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями;

$Q_{\text{штат}}$  – объем средств фонда оплаты труда работников, состоящий из окладов (должностных окладов) по основной и совмещаемой должностям, выплат компенсационного характера с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, или в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями, определенный на плановый период согласно штатному расписанию учреждения;

$Q_{\text{стим. рук}}$  – объем средств фонда оплаты труда, предназначенный для осуществления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения (фонд стимулирования руководителя), заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, или в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями, утвержденный в бюджетной смете соответствующего учреждения в расчете на плановый период;

$Q_{\text{перс.}}$  - объем средств фонда оплаты труда, предназначенный для осуществления персональных выплат стимулирующего характера с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, или в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями на плановый период.

$Q_{\text{спец.}}$  - специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда работников учреждений с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями на плановый период.».

$Q_{\text{отп.}}$  – объем средств фонда оплаты труда, направляемый учреждением в резерв для оплаты отпусков по должностям, замещаемым на период отпуска, с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, или в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями на плановый период.

$\text{РК}$  – коэффициент районного регулирования, учитывающий размер

районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, или в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями;

$$Q_{отп} = (Q_{зп} \times N_{отп}) / (N_{год} \times n),$$

где:

$N_{отп}$  – количество дней отпуска по должностям, замещаемым на период отпуска, в плановом периоде согласно графику отпусков, утвержденному в учреждении;

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

Порядок направления экономии от запланированного фонда оплаты труда, полученной за счет вакантных должностей (ставок), дней нетрудоспособности работников учреждений, невыполнения (недовыполнения) работниками учреждений показателей и критериев оценки за отчетный период, экономии фонда стимулирования руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера определяется учреждением в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах.

Учреждения вправе детализировать порядок определения  $Q_{стим.}$  и С1 балла по видам выплат стимулирующего характера и категориям работников с установлением данного порядка детализации в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах.

4.12. Специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда работников учреждений»;

4.12.1. Работникам учреждений по основному месту работы ежемесячно предоставляется специальная краевая выплата. Максимальный размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет 6200 (шесть тысяч двести рублей).

Работникам учреждений по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально отработанному работниками времени.

На специальную краевую выплату 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.

4.12.2. В месяце, в котором начисления производятся исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемые за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, размер специальной краевой выплаты работникам учреждений в 2025 году увеличивается на размер, рассчитываемый по формуле:

$$СКВув = Отп \times Кув - Отп, (1)$$

где:

$СКВув$  – размер увеличения специальной краевой выплаты, рассчитанный с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к

заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями, руб;

Отп – размер начисленных выплат, исчисляемых исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемых за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, руб;

Кув – коэффициент увеличения специальной краевой выплаты.

Кув рассчитывается в случае, если при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 1 января 2025 года.

$$\text{Кув} = (\text{Зпф1} + (3200 \text{ руб} \times \text{Кмес} \times \text{Крк}) + \text{Зпф2}) / (\text{Зпф1} + \text{Зпф2}), (2)$$

где:

Зпф1 – фактически начисленная заработная плата работника учреждения, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2025 года;

Зпф2 – фактически начисленная заработная плата работника учреждения, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период с 1 января 2025 года;

Кмес – количество месяцев, учитываемых при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2025 года;

Крк – 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.

## **V. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ**

5.1. Работникам Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться выплата единовременной материальной помощи.

5.2. Единовременная материальная помощь работникам Учреждения оказывается по решению руководителя Учреждения в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников ((по прямой восходящей и нисходящей линии (родители, дети, дедушки, бабушки и внуки), полнородные и неполнородные (имеющие общих отца или мать) братья и сестры)).

5.3. Размер единовременной материальной помощи, предоставляемый работнику Учреждения в соответствии с настоящим Положением, не может превышать пяти тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренного пунктом 5.2. настоящего Положения.

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

## **VI. 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.**

### **6.1. Оплата труда педагогическим работникам.**

При совмещении профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в учреждении применяется почасовая оплата труда педагогических работников.

Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников учреждения применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников.
- за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;
- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения.

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

$$C_y = \text{ФОТ}_y / 4,3 * Ч_y, \text{ где}$$

$C_y$  – размер оплаты за один час работы для учителей;

$\text{ФОТ}_y$  – средний месячный фонд оплаты труда учителей, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты;

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

Размер оплаты за один час для педагогических работников (за исключением учителей) определяется отдельно:

- для педагогических работников, которым установлена норма часов для педагогической нагрузки 20 часов в неделю;
- для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 24 часа в неделю;
- для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 25 часов в неделю;
- для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 30 часов в неделю;

- для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 36 часов в неделю.

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

$Сп = ФОТп / 4,3 * Чп$ , где

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

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

Чп – общее количество часов конкретной группы педагогических работников в неделю.

#### 6.2. 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:

$Ср = ФОТр / Чр / 249$ , где

Ср – 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 с штатным расписанием;

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

## **VII. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ И ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ**

7.1. Выплаты компенсационного характера руководителям учреждений и их заместителям устанавливаются в соответствии с разделом III настоящего положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

7.2. Предельное количество должностных окладов руководителя учреждения, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, составляет 25 должностных окладов руководителей учреждений в год с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения их заместителей и среднемесячной заработной

платы работников учреждения устанавливается в следующих размерах кратности:

-для директора– от 1,0 до 2,0;

-для заместителей директора – от 0,9 до 1,6.

В расчет среднемесячной заработной платы работников учреждений не включается заработная плата директора и их заместителей. Соотношение среднемесячной заработной платы директора учреждения и их заместителей и среднемесячной заработной платы работников учреждений рассчитывается за календарный год. Расчет соотношения среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с порядком, установленным Правительством Российской Федерации.

Ответственность за не предоставление информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей учреждений и их заместителей несет руководитель учреждения.

7.3. Должностные оклады устанавливаются с учетом ведения преподавательской (педагогической) работы.

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

- при высшей квалификационной категории – 25%

- при первой квалификационной категории – 15%;

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

7.4. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю учреждения осуществляется ежеквартально с учетом мнения рабочей группы по установлению стимулирующих выплат, образованной Отделом образования администрации Пировского муниципального округа (далее - рабочая группа).

7.4.1 Отдел образования администрации Пировского муниципального округа представляет в рабочую группу аналитическую информацию о показателях деятельности учреждений, в том числе включающую информацию органов самоуправления образовательного учреждения, в том числе коллегиальных органов управления, являющуюся основанием для премирования руководителя учреждения.

7.4.2 Руководитель учреждений имеет право присутствовать на заседании рабочей группы и давать необходимые пояснения.

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

7.5. Виды и размеры персональных выплат руководителю учреждения, заместителям руководителя определяется согласно приложению № 10 к настоящему Положению.

7.6. 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 руководителю учреждения, их заместителям определяется согласно приложению № 11 к настоящему положению.

7.7. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, руководителю учреждения, их заместителям устанавливаются сроком на три месяца в процентах от должностного оклада в соответствии с приложением № 9 к настоящему положению.

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

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

7.10. Часть средств полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности может направляться на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения с учетом недопущения повышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера.

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

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

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельный размер (%) от доходов полученной учреждением от
	наименование	индикатор	

			приносящей доход деятельности
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
доход, полученный учреждением от приносящей деятельности	доля доходов учреждения от приносящей деятельности в отчетном квартале к объему средств, предусмотренному на выполнение государственного задания	от 1% до 15,9%	0,5
		от 16% до 25,9%	1,0
		от 26% до 30,9%	1,5
		от 31% и выше	2,0

### **VIII. ОПЛАТА ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ, ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ**

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

8.2. 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 приложением 1 к настоящему Положению.

8.3. Группа по оплате труда руководителей учреждений определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу учреждения, а также иных показателей, учитывающих численность работников учреждения, наличие структурных подразделений, техническое обеспечение учреждения и другие факторы, в соответствии с приложениями 2 - 3 к настоящему Положению.

8.4. Руководителю учреждения группа по оплате труда руководителей учреждений устанавливается локальным правовым актом органа местного самоуправления округа, являющегося учредителем учреждения, и определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год или плановый период.

8.5. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала определяется в соответствии с порядком исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения и перечнем должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, устанавливаемыми правовыми актами администрации Пировского муниципального округа.

8.6. Размеры должностных окладов заместителей руководителей устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже размеров должностных окладов руководителей этих учреждений без учета увеличения должностного оклада руководителя учреждения при наличии квалификационной категории.

8.7. Выплаты стимулирующего характера для руководителей, их заместителей производятся с учетом критериев оценки результативности и качества деятельности учреждения.

Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений производятся в пределах объема средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям учреждений.

Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат, специальной краевой выплаты и выплат по итогам работы руководителям учреждений, их заместителям устанавливаются на срок не более трех месяцев в процентах от должностного оклада.

8.8. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям учреждений определяется в кратном отношении к размерам должностных окладов руководителей учреждений. Количество должностных окладов руководителей учреждений, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, определяется положением об оплате труда, но не выше предельного количества должностных окладов руководителей учреждений, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, установленных приложением 3 к настоящему Положению, с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

8.9. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя устанавливается администрацией Пировского муниципального округа в положениях об оплате труда в кратности до 6.

Приложение 1  
к Положению о системе оплаты труда

**КОЛИЧЕСТВО  
СРЕДНИХ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ  
ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ ОСНОВНОГО ПЕРСОНАЛА, ИСПОЛЬЗУЕМОЕ  
ПРИ ОПРЕДЕЛЕНИИ РАЗМЕРА ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ  
УЧРЕЖДЕНИЯ С УЧЕТОМ ОТНЕСЕНИЯ УЧРЕЖДЕНИЯ К ГРУППЕ**

## ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЯ

№ п/п	Учреждения	Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала учреждения			
		I группа по оплате труда	II группа по оплате труда	III группа по оплате труда	IV группа по оплате труда
1	2	3	4	5	6
1	Учреждения, подведомственные отделу образования администрации Пировского муниципального округа				
1.1	Дошкольные образовательные учреждения	2,6 - 3,0	2,1 - 2,5	1,8 - 2,0	1,5 - 1,7
1.2	Учреждения дополнительного образования детей	2,6 - 3,0	2,1 - 2,5	1,8 - 2,0	1,5 - 1,7
1.3	Общеобразовательные учреждения	2,6 - 3,0	2,1 - 2,5	1,8 - 2,0	1,5 - 1,7

Приложение 2  
к Положению о системе оплаты труда

### ПОКАЗАТЕЛИ ДЛЯ ОТНЕСЕНИЯ УЧРЕЖДЕНИЙ ОБРАЗОВАНИЯ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ ОТДЕЛУ ОБРАЗОВАНИЯ, К ГРУППАМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ

1. К показателям для отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей учреждений образования 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 пунктами 6 и 7 настоящего приложения.

4. Группа по оплате труда руководителей учреждений определяется на основании документов, подтверждающих наличие объемов работы

учреждения на 1 января текущего года.

При этом контингент обучающихся (воспитанников) учреждений определяется:

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

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

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

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

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

6. Показатели для отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей муниципальных бюджетных учреждений:

№	Наименование показателя	Условия	Количество баллов
<b>Дошкольные учреждения</b>			
1	Количество воспитанников в учреждениях	за каждого воспитанника	0,3
2	Количество лицензированных образовательных программ	за каждую программу	0,5
3	Количество работников в учреждении	дополнительно за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию, высшую квалификационную категорию, ученую степень	0,5 1 1,5
4	Наличие оборудованных и использованных в образовательном процессе: спортивной площадки и других спортивных сооружений (в	за каждый вид	15

	зависимости от состояния и степени использования)		
5	Количество разработанных методических пособий за календарный год	за каждое методическое пособие	10
6	Наличие собственного оборудованного кабинета, столовой, кабинета психолога, логопеда	за каждый вид	15
<b>Общеобразовательные учреждения</b>			
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   1,5
5	Наличие филиалов учреждения с количеством обучающихся (воспитанников), слушателей	на каждое указанное структурное подразделение:	
		до 100 человек	20
		от 100 до 200 человек	30
		свыше 200 человек	50
6	Наличие оснащенных производственным и учебно-лабораторным оборудованием и используемых в образовательном процессе учебных кабинетов	за каждый класс	15
7	Наличие в образовательных учреждениях спортивной направленности:	за каждую группу дополнительно	5

7.1	спортивно-оздоровительных групп и групп начальной подготовки	за каждого обучающегося дополнительно	0,5
7.2	учебно-тренировочных групп, групп спортивного совершенствования	за каждого обучающегося дополнительно	2,5
7.3	групп высшего спортивного мастерства	за каждого обучающегося дополнительно	4,5
8	Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе учреждения	за каждую единицу	3, но не более 30
9	Наличие собственной котельной, очистных и других сооружений	за каждый вид	10
10	Наличие учебно-опытных участков, парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц, специализированных учебных мастерских, цехов	за каждый вид	50
11	Наличие обучающихся (воспитанников) в учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные учреждениями или на их базе	за каждого обучающегося	0,5
12	Наличие в учреждении (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специализированных (коррекционных) образовательных муниципальных общеобразовательных бюджетных учреждений (классов, групп)	за каждого обучающегося	1
13	Наличие в учреждении библиотеки с читальным залом	на 15 мест (не менее)	15
14	Количество разработанных методических пособий за календарный год	за каждое методическое пособие	10
15	Наличие собственного оборудованного медицинского кабинета, столовой, кабинета психолога, логопеда	за каждый вид	15

16	Организация производственного обучения (практики) обучающихся в организации отрасли	за каждые 5 договоров	5
17	Наличие групп продленного дня	из расчета за группу	5
18	Количество групп в дошкольных учреждениях	за каждые 5 договоров	10

#### 7. Группы по оплате труда руководителей учреждений:

Тип (вид) учреждения	Группы по оплате труда руководителей учреждений образования			
	I	II	III	IV
Дошкольные образовательные учреждения	свыше 350	от 251 до 350	от 151 до 250	до 150
Общеобразовательные учреждения	свыше 500	от 351 до 500	от 201 до 350	до 200
Учреждения дополнительного образования детей	свыше 500	от 351 до 500	от 201 до 350	до 200

8. Учреждение относится к конкретной группе по оплате труда руководителя при условии выполнения показателей, предусмотренных для определенного типа учреждения. В случае, когда выполняются не все показатели, предусмотренные для данной группы по оплате труда руководителей учреждений, приоритетным критерием для отнесения учреждений к конкретной группе является критерий "численность учащихся (спортсменов) в учреждении".

Приложение 3  
к Положению о системе оплаты труда

### **ПРЕДЕЛЬНОЕ КОЛИЧЕСТВО ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ, УЧИТЫВАЕМЫХ ПРИ ОПРЕДЕЛЕНИИ ОБЪЕМА СРЕДСТВ НА ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РУКОВОДИТЕЛЯМ УЧРЕЖДЕНИЙ**

№ п/п	Учреждения	Предельное количество должностных окладов руководителя учреждения, подлежащих централизации, в год
1	2	3
1	Муниципальные окружные бюджетные и казенные учреждения, подведомственные органу администрации округа в области образования	до 45

Приложение №4  
к положению  
об оплате труда работников  
муниципального бюджетного  
общеобразовательного  
учреждения  
«Кириковская средняя  
школа»

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ  
ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ  
УЧРЕЖДЕНИЙ**

№ п/п	Должность	Минимальный оклад
1.	Директор	27950,00
2.	Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	23758,00
3.	Заместитель директора по воспитательной работе	23758,00
4.	Заместитель директора по административно-хозяйственной части	23758,00
5.	Заведующий библиотекой	9888,00
6.	Заведующий филиалом	11467,00
7.	Учитель (высшее образование)	9505,00
8.	Учитель (средне- специальное образование)	8341,00
9.	Учитель - логопед	9505,00
10.	Педагог - психолог	8683,00
11.	Социальный педагог (высшее образование)	7926,00
12.	Социальный педагог (средне-специальное образование)	6959,00
13.	Инструктор по физкультуре (высшее образование)	7569,00
14.	Инструктор по физкультуре (средне-специальное образование)	6649,00
15.	Педагог – организатор (высшее образование)	7926,00
16.	Педагог дополнительного образования (высшее образование)	7923,00
17.	Педагог дополнительного образования (средне-специальное образование)	6959,00
18.	Лаборант	4498,00
19.	Завхоз	4923,00
20.	Сторож	3481,00
21.	Администратор	4498,00
22.	Уборщик служебных помещений	3481,00
23.	Рабочий по обслуживанию зданий	4053,00
24.	Секретарь	4498,00
25.	Техник	4498,00
26.	Мастер производственного обучения (средне-специальное образование)	7623,00

27.	Воспитатель ГПД (высшее образование)	8683,00
28.	Воспитатель ГКП (средне-специальное образование)	7623,00
29.	Старший повар	6542,00
30.	Повар	4053,00
31.	Кладовщик	3481,00
32.	Дворник	3481,00
33.	Электрик	6542,00
34.	Водитель	6542,00
35.	Воспитатель (дошкольная группа) среднее специальное образование.	7623,00
36.	Воспитатель (дошкольная группа) высшее образование.	8683,00
37.	Младший воспитатель	4576,00
38.	Машинист по стирке белья	3481,00
39.	Подсобный рабочий	3481,00
40.	Учитель-дефектолог (высшее образование)	9505,00
41.	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	9505,00

**УСЛОВИЯ,  
ПРИ КОТОРЫХ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК  
ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКАМ МУНИЦИПАЛЬНЫХ БЮДЖЕТНЫХ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, МОГУТ УСТАНОВЛИВАТЬСЯ ВЫШЕ  
МИНИМАЛЬНЫХ РАЗМЕРОВ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ),  
СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**

1. Условия установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам муниципальных бюджетных образовательных учреждений, подведомственных администрации Пировского муниципального округа (далее - учреждения), 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.

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

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

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

$O_{\min}$  - минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, установленный примерным положением о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений;

K - повышающий коэффициент.

3. Увеличение минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы осуществляется посредством применения к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы повышающих коэффициентов.

4. Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения, установленных в пункте 5 настоящих условий, применяемым для установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами организации с учетом мнения представительного органа работников, в пределах фонда оплаты труда организации, на период времени выполнения

работы, являющейся основанием для установления повышающего коэффициента.

5. 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 педагогическим работникам:  высшей квалификационной категории  первой квалификационной категории	  25%  15%

5.1 Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$$K = K_1 + K_2, \text{ где:}$$

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

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

5.2. Расчет повышающего коэффициента ( $K_2$ ) осуществляется следующим образом:

- если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат  $< 15\%$ , то  $K_2 = 0\%$ ,

- если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат  $> 15\%$ , то коэффициент рассчитывается по формуле:

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

$Q_1$  - 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.

$$Q_1 = Q - Q_2 - Q_{\text{стим}} - Q_{\text{отп}}, \text{ где:}$$

$Q$  - общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

$Q_2$  - 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;

$Q_{\text{отп}}$  - 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.

Приложение № 6  
к положению  
об оплате труда работников  
муниципального бюджетного  
образовательного  
учреждения  
«Кириковская средняя школа»

## РАЗМЕР ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	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%
1.3.	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	35%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии,	40%

	искусствоведения <*>	
	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:	
2.1.	проверка письменных работ (пропорционально нагрузке):	
	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 учреждений	15%
2.2.	за классное руководство, кураторство<***>	2 700,0 рублей
2.3	Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство(кураторство) педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций, осуществляющим классное руководство в классе, классе-комплекте <****>:	
2.3.1	В одном классе, классе-комплекте либо учебной группе в населенных пунктах с численностью населения более 100 тыс. человек	5 000 рублей
2.3.2	В одном классе, классе-комплекте либо учебной группе в населенных пунктах с численностью населения менее 100 тыс. человек	10 000 рублей
2.3.3	В двух и более классах, классах-комплектах либо учебных группах в населенных пунктах с численностью населения более 100 тыс. человек	10 000 рублей
2.3.4	В двух и более классах, классах-комплектах либо учебных группах в населенных пунктах с численностью населения менее 100 тыс. человек	20 000 рублей
2.4.	за заведование элементами инфраструктуры:<****>:	
	кабинетами, лабораториями,	10%

	учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами	20%
2.5.	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%
2.6.	за работу по развитию семейных форм воспитания в центрах развития семейных форм воспитания	60%
2.7.	шеф-поварам за контроль качества поставляемых продуктов при организации питания	20%
3	Специалистам, впервые окончившим одну из организаций высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с муниципальными бюджетными и (или) казенными образовательными учреждениями либо продолжающим работу в образовательном учреждении, персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения	20%
4	краевые выплаты воспитателям муниципальных бюджетных образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей <*****>	718,4 рубля
5	Водителям автобусов, осуществляющих перевозку обучающихся	3848,0

<\*> 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, профессиональных образовательных учреждений (далее - образовательные учреждения).

Размер выплаты педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя, куратора определяется исходя из расчета 2700,0 рублей в месяц за выполнение функций классного руководителя, куратора в классе (группе) с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для образовательных учреждений в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

<\*\*\*\*\*> 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 местному бюджету в целях софинансирования в полном объеме расходного обязательства Пировского муниципального округа, возникающего при осуществлении выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическими работниками муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы, из федерального бюджета.

<\*\*\*\*\*> 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.

Приложение № 7  
к положению  
об оплате труда работников  
муниципального бюджетного  
общеобразовательного  
учреждения  
«Кириковская средняя школа»

**РАЗМЕР  
ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ**

Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия		Баллы
	наименование	индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств	25
		95% выделенного объема средств	50
Объем ввода законченных ремонтных объектов	Текущий ремонт	выполнен в срок,	25
	Капитальный ремонт	в полном объеме	50
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Применение нестандартных методов работы	x	50
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Организации	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

Приложение № 8  
к положению об  
оплате труда работников  
муниципального  
бюджетного общеобразовательного  
учреждения  
«Кириковская средняя школа»

**Виды, условия, размер и порядок  
установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериям оценки  
результативности и качества труда работников муниципальных бюджетных  
учреждений, подведомственных отделу образования администрации Пировского  
муниципального  
округа**

**Общеобразовательные учреждения** (за исключением образовательных учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам (дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования), учреждений для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи)

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов*
		наименование	индикатор	
Педагогические работники: учитель (за исключением обучения по образовательным программам начального общего образования)	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Организация проектной и исследовательской деятельности воспитанников, обучающихся	Участие воспитанников, обучающихся 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), психолого-медико-педагогического консилиума учреждения (далее - ПМПк)	Обеспечение работы в соответствии с планом	20
			Участие в работе аттестационной комиссии, экспертной комиссии, ПМПк, наставническая работа	Постоянное участие в работе аттестационной комиссии, экспертной комиссии, ПМПк; подготовка отчетной документации
Ведение	Полнота и соответствие	100%	10	

	профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	нормативным документам		
	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
	Стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу обучающихся	Участие обучающихся в мероприятиях различного уровня	% участвующих от общего количества обучающихся	20
		Качество успеваемости (по результатам итоговых контрольных работ, государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования)	Не ниже 50%	30
		Участие обучающихся в конкурсах, олимпиадах различного уровня	Количество участников конкурсов - не менее 70% (от общего количества обучающихся)	20
			Количество участников олимпиад - не менее 50% (от общего количества 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 количества обучающихся в классе	Превышение количества обучающихся в классе над нормативным количеством обучающихся в классе	Количество, человек	5 за 1 обучающегося
	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Освоение информационных технологий и применение их в практике работы с обучающимися	Использование при организации занятий интерактивной доски, компьютерных программ по созданию презентаций и	20

			публикаций	
		Выстраивание образовательного процесса в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом (далее - ФГОС)	Наличие программы в соответствии с ФГОС	20
	Создание коррекционно-развивающей образовательной среды для работы с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья	Разработка и реализация основной адаптированной общеобразовательной программы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья в условиях инклюзивного образования	Реализация основной адаптированной общеобразовательной программы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья в условиях инклюзивного образования	10
		Сопровождение обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	Выполнение рекомендаций ПМПк в организации образовательного процесса	10
		Включенность в мероприятия учреждения	Количество обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, включенных в мероприятия учреждения	5 за каждого обучающегося
Педагогические работники: педагог-психолог, социальный педагог	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Сопровождение воспитанников, обучающихся в образовательном процессе	Руководство ПМПк	Осуществление деятельности ПМПк в соответствии с планом	20
		Проведение мероприятий для родителей воспитанников, обучающихся	Проведение одного мероприятия	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению воспитанников, обучающихся	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	30
Призовое место в конкурсе проектов и программ, получение гранта			20	
		Презентация результатов	20	

			работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов	
		Адаптация вновь поступивших воспитанников, обучающихся; создание благоприятного психологического климата	Уменьшение количества 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, обучающихся	Отрицательная динамика возникновения конфликтов в течение учебного года	30
Педагогические работники: учитель физической культуры, осуществляющий организацию деятельности школьных спортивных клубов	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Организация спортивных секций и групп общей физической подготовки для учащихся	Руководство окружным методическим объединением учителей физической культуры	Ведение профессиональной документации (план мероприятий, тематическое планирование, разработка дополнительных образовательных программ, положения школьного спортивного клуба)	20
		Проведение внутриклассных и (или) внутришкольных соревнований, товарищеских спортивных встреч с другими школами округа, проведение физкультурных праздников, турниров.	Проведение одного мероприятия	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению обучающихся	Организация работы	Участие в разработке и реализации проектов, программ, планов, связанных с деятельностью в области физической культуры и спорта. Организация участия в	30

			соревнования, проводимых отделом образования.	
			Пропаганда физической культуры и спорта в школе (оформление стендов, регулярное обновление актуальной информации)	20
			Сохранение материально-спортивной базы	10
	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
	Высокий уровень педагогического мастерства при реализации деятельности в области физической культуры и спорта. Наличие результатов участия в соревнованиях среди команд общеобразовательных организаций Красноярского края «Школьная спортивная лига»	Организация работы	Наличие призовых мест в соревнованиях регионального и всероссийского уровней	30
			Наличие призовых мест в соревнованиях муниципального уровня	20
			Проведение соревнований школьного уровня (подготовка команд)	10
Педагогические работники: воспитатель (группа продленного дня)	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	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	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками, обучающимися	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками, обучающимися	30

	ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на воспитанников, обучающихся			
	Отсутствие правонарушений, совершенных воспитанниками, обучающимися	Отсутствие воспитанников, обучающихся состоящих на учете в органах внутренних дел, комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав	Отсутствие воспитанников, обучающихся состоящих на учете в органах внутренних дел, комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав	20
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
Достижения воспитанников, обучающихся	Участие в краевых, всероссийских, международных соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах	% участвующих от общего количества воспитанников, обучающихся	30	
		Ведение портфолио воспитанников, обучающихся	30	
		Призовое место	20	
Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	Отсутствие травм, несчастных случаев, вредных привычек у воспитанников, обучающихся	Отсутствие травм, несчастных случаев, вредных привычек у воспитанников, обучающихся	20	
Эффективность работы по созданию коллектива	Социально-психологический климат в коллективе, способствующий мотивации к обучению, эффективному разрешению конфликтов, адекватной самооценке	Высокие показатели обучения воспитанников, обучающихся; отсутствие конфликтов	20	
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	Выстраивание воспитательного процесса в соответствии с программой воспитания коллектива воспитанников, обучающихся	Наличие программы воспитания коллектива воспитанников, обучающихся	30	
	Участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении	20	

			мастер-классов, творческих отчетов	
Воспитатель (дошкольная группа)	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	Полнота и соответствие регламентирующим документам	100%	30
	Обеспечение занятости воспитанников	Проведение с воспитанниками занятий, приобщение к труду, привитие им санитарно-гигиенических навыков	Постоянно	20
	Организация работы по укреплению здоровья воспитанников	Ежедневное проведение закаляющих процедур, соблюдение температурного, светового режима	Отсутствие замечаний медицинского персонала, администрации и учреждения, надзорных органов	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	Отсутствие травм, несчастных случаев	20
	Эффективность работы с родителями (законными представителями)	Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) по поводу конфликтных ситуаций	Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) по поводу конфликтных ситуаций	20
			Высокий уровень решения конфликтных ситуаций	20
		Посещаемость воспитанников	Не менее 80%	20

	Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	Постоянно	10
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	Выстраивание воспитательного процесса в соответствии с программой воспитания коллектива воспитанников, качественное проведение уроков	Отсутствие замечаний старшего воспитателя, методиста, администрации и 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
	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Педагог дополнительного образования, педагог-организатор, инструктор по труду	Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями, кафедрами)	Руководство объединениями педагогов командами, творческими группами, методическими объединениями, кафедрами)	Обеспечение работы в соответствии с планом	20
	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	Полнота и соответствие регламентирующим документам	100%	20
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Достижения воспитанников, обучающихся	Участие в соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах различного уровня	% участвующих от общего количества воспитанников, обучающихся	20
			Призовое место	20
	Организация деятельности детских объединений, организаций	Постоянный состав, создание и реализация социальных проектов, программ	Каждый проект, программа	20
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Высокий уровень	Участие в конкурсах	Внедрение новых	20

	педагогического мастерства при организации образовательного процесса	профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	технологий форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов	
Заведующий библиотекой, библиотекарь	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Создание системы работы по повышению мотивации воспитанников, обучающихся к чтению	Количество воспитанников, обучающихся и работников учреждения, пользующихся библиотечным фондом учреждения	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%	30
	Осуществление текущего информирования коллектива педагогов, воспитанников, обучающихся	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	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Своевременная подготовка локальных нормативных актов учреждения, финансово-экономических документов	Полнота и соответствие законодательству	100%	30
	Оформление документов для участия в краевых и федеральных программах, проектах, конкурсах	Соответствие установленным требованиям	100%	30
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Осуществление юридических консультаций для воспитанников,	Отсутствие конфликтов в учреждении	Отсутствие конфликтов в учреждении	30

	обучающихся и работников учреждения			
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Создание в учреждении единых требований к оформлению документов, системы документооборота	Наличие регламентов по созданию внутренних документов	Соблюдение регламентов по созданию внутренних документов	30
Шеф-повар, повар	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Отсутствие или оперативное устранение предписаний надзорных органов	Отсутствие предписаний надзорных органов	Отсутствие предписаний надзорных органов	40
			Устранение предписаний надзорных органов в установленный срок	20
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Снижение уровня заболеваемости обучающихся, воспитанников	Снижение количества заболевших обучающихся, воспитанников	Отсутствие вспышек заболеваний обучающихся, воспитанников	20
	Выплаты за качество выполняемых работ			
Качество приготовления пищи, эстетическое оформление блюд	Отсутствие жалоб, отказов обучающихся, воспитанников от приема пищи	Отсутствие жалоб, отказов обучающихся, воспитанников от приема пищи	40	
Младший воспитатель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с обучающимися, воспитанниками, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в отношении них, законных представителей, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися, воспитанниками	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися, воспитанниками	30

	обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на обучающихся, воспитанников			
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	Постоянно	40
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм	Отсутствие замечаний Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека (далее - Роспотребнадзор)	Отсутствие замечаний Роспотребнадзора	40
Кладовщик, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, дворник, водитель, кухонный рабочий, мойщик посуды, подсобный рабочий, лаборант, сторож, электрик, администратор, уборщик служебных помещений	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, правил дорожного движения	Отсутствие замечаний надзорных органов, аварий и аварийных ситуаций	Отсутствие замечаний надзорных органов, аварий и аварийных ситуаций	30
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Участие в мероприятиях учреждения	Проведение праздников для обучающихся, воспитанников	Постоянно	30
	Осуществление дополнительных работ	Погрузочно-разгрузочные работы	Постоянно	30
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Благоустройство территории учреждения	Зеленая зона, ландшафтный дизайн	Наличие зеленой зоны, ландшафтного дизайна	30
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Организация работы по соблюдению правил техники безопасности	Проведение инструктажей с обучающимися, воспитанниками и работниками учреждения	Контроль за ведением документации учреждения 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 гражданской обороны учреждения	30
		Организация занятий по гражданской обороне	Проведение командно-штабных, тактико-специальных учений 2 раза в	20

			год	
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Достижения обучающихся, воспитанников	Участие в краевых, всероссийских, международных соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах	% участвующих от общего количества обучающихся, воспитанников не менее 20%	20	
		Ведение портфолио обучающихся, воспитанников	30	
		Призовое место	20	
Учитель-логопед, учитель-дефектолог	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Работа в составе ПМПк	Участие в работе ПМПк	Постоянное, без пропусков участие в работе ПМПк, 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 для родителей, семей обучающихся, воспитанников учреждения	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Подготовка, участие, победы в мероприятиях учреждения, районных, городских, краевых мероприятиях	Подготовка, участие, победы в мероприятиях учреждения, районных, городских, краевых мероприятиях	Подготовка одного мероприятия учреждения, одного районного, городского, краевого мероприятия	2
Подготовка обучающихся к участию в одном мероприятии учреждения, одном районном, городском, краевом мероприятии			2	
Участие в одном мероприятии учреждения, одном районном, городском, краевом			5	

			мероприятия	
			Призовое место в мероприятии учреждения районном, городском, краевом мероприятии	10
	Эффективная реализация коррекционной составляющей образовательного процесса	Качество успеваемости обучающихся	50% - 65%	10
			65% - 80%	20
	Формирование социального опыта обучающихся, воспитанников	Процент обучающихся, воспитанников из числа выпускников учреждения, продолживших обучение или трудоустроившихся	50% - 65%	10
			65% - 80%	20
			Количество обучающихся, воспитанников, состоящих на внутреннем учете учреждения или на учете в комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав	0% - 10%
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	Разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и образовательных программ	Наличие образовательной программы учреждения	30
			Призовое место в конкурсе проектов и образовательных программ	15
			Издание печатной продукции (статей), отражающей результаты работы	20
Заведующий хозяйством	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности	Обеспечение учебных кабинетов, бытовых, хозяйственных и других помещений оборудованием и инвентарем, отвечающим требованиям правил и норм безопасности жизнедеятельности, стандартам безопасности труда	100%	30
	Обеспечение сохранности имущества и его учет	Отсутствие замечаний по утрате и порче имущества	Отсутствие замечаний по утрате и порче имущества	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Оперативность работы	Своевременное обеспечение	Выполнение	10

		сезонной подготовки обслуживаемого здания, сооружения, оборудования и механизмов	работ ранее установленного срока без снижения качества	
	Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	Своевременно, качественно	20
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Ресурсосбережение при выполнении работ	Осуществление рационального расходования материалов	Экономия материальных средств	20
		Осуществление рационального расходования электроэнергии	Отсутствие превышения лимитов расходования электроэнергии	20
		Бесперебойная и безаварийная работа систем жизнеобеспечения	Отсутствие замечаний по бесперебойной и безаварийной работе систем жизнеобеспечения	20
		Качественное и своевременное проведение инвентаризации имущества учреждения	Отсутствие недостачи и неустановленного оборудования	20
		Укомплектованность ставок обслуживающего персонала (лаборантов, секретарей, дворников, гардеробщиков, сторожей, уборщиков служебных помещений и рабочих по обслуживанию и текущему ремонту здания, сооружения и оборудования)	100%	10
Техник	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Ведение документации учреждения	Полнота и соответствие регламентирующим документам	100%	30
	Обработка и предоставление информации	Отсутствие замечаний	Отсутствие замечаний	10
	Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий (краевая информационная автоматизированная система управления образованием (далее - КИАСУО))	Ведение баз автоматизированного сбора информации	Отсутствие замечаний по ведению баз автоматизированного сбора информации (1 база)	50
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Техническое и	Функционирование локальной	Стабильно	30

	программное обеспечение и использование в работе учреждения	сети, электронной почты учреждения, использование программного обеспечения		
Педагогические работники: учитель обучения по образовательным программам начального общего образования)	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Успешность учебной работы	Качество обученности по итогам оценочного периода согласно локальным нормативным актам учреждения	Свыше 70%	8
			60% - 70%	5
	Результативность, стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу обучающихся	Динамика качества обученности обучающихся	Повышение качества обученности (по итогам не менее 2 оценочных периодов)	5
			Стабильность (сохранение процента качества обученности по итогам не менее 2 оценочных периодов)	4
	Организация деятельности, направленная на коррекцию нарушений в развитии	Индивидуальное сопровождение обучающихся, испытывающих трудности в обучении	Повышение успеваемости обучающихся, испытывавших трудности в обучении	5
	Сопровождение обучающихся, проявивших выдающиеся способности, а также добившихся успехов в учебной деятельности, научной (научно-исследовательской) деятельности, творческой деятельности и физкультурно-спортивной деятельности в образовательном процессе (подготовка к участию в олимпиадах, конкурсах, конференциях, турнирах и т.д.)	Проведение занятий с участниками олимпиад, конкурсов, конференций, турниров и т.д.	Проведение мероприятий	2
			Наличие победителей, призеров, финалистов, дипломантов	На уровне учреждения
		На муниципальном уровне		3
		На региональном, межрегиональном уровне		4
На федеральном уровне		5		
На международном уровне		6		
Руководство и организация проектных и творческих групп (организация воспитанников, обучающихся для успешного участия в различных творческих		Реализация проекта или его представление:	Класс (группа)	2
	На уровне учреждения		4	
	На муниципальном уровне		5	
	На региональном,		6	

	группах и проектах)		межрегионально м уровне		
			На федеральном уровне	8	
			На международном уровне	10	
		Участие в конкурсе проектов	На уровне учреждения	2	
			На муниципальном уровне	4	
			На региональном, межрегионально м уровне	6	
			На федеральном уровне	8	
			На международном уровне	10	
			Наличие проектных групп или творческих групп (наличие подтверждающих документов) (количество участников проектных и творческих групп - не менее 80% (от общего количества обучающихся)	На уровне учреждения	2
				На муниципальном уровне	4
		На региональном, межрегионально м уровне		6	
		На федеральном уровне		8	
		На международном уровне		10	
		Организация и руководство исследовательской деятельностью обучающихся (участие воспитанников, обучающихся в конференциях)	Представление результатов обучающихся на конференциях, семинарах, форумах и т.д. (обязательное наличие подтверждающих документов об участии)	На уровне учреждения:	1
	дистантное очное			2	
	Наличие победителей и призеров:		На муниципальном уровне:	2	
			дистантное очное	4	
			На региональном уровне:	3	
			дистантное очное	6	
			На федеральном уровне:	4	
дистантное очное			8		
На уровне учреждения:			1		
дистантное очное			2		
	На муниципальном уровне:	2			
		4			

			дистантное очное	
			На региональном уровне: дистантное очное	3 6
			На федеральном уровне: дистантное очное	4 8
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Руководство объединениями педагогов командами, группами) (проектными творческими	Обеспечение результативности работы в соответствии с планом работы проектных команд, творческих групп		5
	Участие в работе ПМПк	Постоянное участие в работе ПМПк, подготовка отчетной документации		5
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Использование современного оборудования в образовательном процессе	Использование при проведении занятий интерактивной доски, компьютерных программ, современного лабораторного и цифрового оборудования		2
Предъявление опыта организации образовательного процесса за пределами учреждения	Участие в конкурсах профессионального мастерства (в том числе дистанционных):	Призер:		
		муниципальные		2
		региональные, межрегиональные		4
		федеральные		6
		Победитель:		
		муниципальные		6
региональные, межрегиональные		8		
федеральные		10		
Обобщение и/или тиражирование педагогического опыта	Наличие публикаций в изданиях	Внутри учреждения		2
		Муниципальные		6
		Региональные, межрегиональные		8
		Федеральные		10
	Проведение мастер-классов (в том числе открытых уроков)	Внутри учреждения		2
Муниципальные		4		

			Региональные, межрегиональные	6
			Федеральные	10
		Наставничество молодых педагогов	Методическое сопровождение молодого специалиста	2
		Выстраивание образовательного процесса в соответствии с требованиями ФГОС и с учетом метапредметного содержания	Разработка и апробация программ учебных предметов и внеурочной деятельности	5
		Участие в разработке и реализации проектов, программ, методических, диагностических материалов, связанных с образовательной деятельностью	Внедрение созданного проекта, программы, материалов в образовательную деятельность учреждения	5
	Организация дистанционного обучения обучающихся, воспитанников	Наличие, стабильность состава обучающихся, воспитанников	Подтверждение регистрации обучающихся, воспитанников на сайте учреждения, реализующего программы дистанционного обучения (за одного обучающегося, воспитанника)	1
	Кураторство сайта, систем электронных журналов, дневников, баз данных	Наличие постоянно функционирующих электронных систем: сайта, электронных дневников, журналов, баз данных	Своевременность обновления, отсутствия замечаний со стороны проверяющих органов, заинтересованных лиц (родителей (законных представителей), общественности и др.)	10
	Работа по реализации законодательства об образовании	Осуществление обходов территорий, закрепленных за общеобразовательными учреждениями, с целью выявления несовершеннолетних детей, подлежащих обучению и определения условий, в которых они проживают	Своевременность представления отчетных документов (акты обследования и др.)	5
Заведующий филиалом	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			

	Стабильность коллектива сотрудников	Соотношение уволившихся к общему количеству сотрудников структурного подразделения	До 2%	30	
			До 5%	10	
		Доля молодых специалистов от общего количества сотрудников отдела	20% - 40%	10	
			Свыше 40%	30	
	Продвижение достижений и возможностей структурного подразделения	Количество публикаций, презентаций, рекламной продукции и т.д. в квартал	До 3 шт.	20	
			Более 4 шт.	30	
		Увеличение спроса на услуги структурного подразделения и учреждения	Более чем на 5%	30	
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Выполнение плана работы структурного подразделения на уровне установленных показателей	Процент выполнения запланированных работ	90% - 100%	80	
	Результативность собственного участия в профессиональных конкурсах и мероприятиях	Степень (качество) участия	Призер	40	
Участник			20		
Выплаты за качество выполняемых работ					
Привлечение дополнительных ресурсов для повышения качества осуществляемой деятельности	Наличие дополнительного ресурса	Каждый привлеченный ресурс	15, но не более 60 в квартал		
Водитель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Качественное транспортное обслуживание краевых мероприятий (государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего общего образования,	Отсутствие замечаний по транспортному обеспечению	Отсутствие замечаний по транспортному обеспечению	20 за каждое мероприятие, но не более 100 в квартал	

мероприятия обучающимися и др.)	с				
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
Осуществление дополнительных видов работ		Мелкий ремонт транспортного средства	Периодичность 1 раз в месяц Свыше 2 раз в месяц	10 30	
		Мойка транспортного средства	Ежедневно	30	
		Выполнение работ по ремонту используемого оборудования и инвентаря, проведение погрузочно-разгрузочных работ		Временные затраты со 100% качеством: до 1 часа до 2 часов свыше 2 часов	5
					10 20
Выплаты за качество выполняемых работ					
Безаварийность, соблюдение правил дорожного движения		Отсутствие дорожно-транспортных происшествий (далее - ДТП)	Отсутствие ДТП	50	
		Отсутствие штрафных санкций	Отсутствие штрафных санкций	50	
Коммуникативная культура		Умение выстраивать эффективное взаимодействие с сотрудниками и посетителями учреждения	Отсутствие жалоб	20	

<\*> исходя из 100-балльной системы

Приложение № 9  
к положению об  
оплате труда работников  
муниципального  
бюджетного общеобразовательного  
учреждения  
«Кириковская средняя школа»

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

Должность	Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Предельный размер выплат к окладу, (должностному окладу), ставке заработной платы <*>
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Руководитель учреждения	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.</b>			
	Обеспечение стабильного функционирования учреждения	Обеспечение безопасных и комфортных условий для организации образовательного процесса и проживания обучающихся в учреждении.	Отсутствие предписаний надзорных органов.	25%
			Отсутствие травм, несчастных случаев.	15%
		Выполнение муниципального задания.	100%	30%
		Обеспечение сохранности имущества в соответствии с нормативными сроками эксплуатации.	100%	10%
	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.</b>			
	Обеспечение развития учреждения	Организация участия педагогов, обучающихся в региональных, межрегиональных, всероссийских, международных конкурсах, мероприятиях	Наличие призового места на следующих уровнях:	
			региональном	20%
			межрегиональном	25%
			всероссийском	30%
		международном	35%	
		ведение экспериментальной работы	наличие статуса базовой площадки	25%
		отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	0	5%
	<b>Выплаты за качество выполняемых работ.</b>			
	Результативность деятельности учреждения	Освоение образовательной программы по результатам четвертных и годовых оценок обучающихся.	Качество обученности не ниже 70%	35%
	Включенность в рейтинг по итогам оценки деятельности учреждения	Наличие свидетельств признания высокого качества деятельности учреждения со	20%	

			стороны других организаций, учреждений, ведомств, органов власти	
	Эффективность управления коллективом	Отсутствие замечаний надзорных органов в части нарушений трудового законодательства.	0	15%
		Отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций.	0	10%
	Соответствие локальных актов учреждения, исходящей документации действующему законодательству	Отсутствие замечаний к локальным и нормативным актам.	0	5%
<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.</b>				
	Организация физкультурно-спортивной работы	Количество обучающихся, занимающихся в школьном спортивном клубе.	30-50% от общего количества учащихся	10%
		Количество обучающихся, участвующих в спортивно-массовых мероприятиях «Школьная спортивная лига», «Президентские состязания».	Не ниже 90%	10%
		Количество школьников, отнесенных по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, с ограниченными возможностями здоровья, включенных в уроки физической культуры.	100%	10%
Заместитель руководителя	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.</b>			
	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.	25%
			Отсутствие травм, несчастных случаев.	15%

		Подготовка локальных, нормативных актов учреждения, исходящей документации, отчетной документации	Соответствие локальных нормативных актов учреждения нормам действующего законодательства, своевременно и качественное предоставление отчетной документации.	25%
		Отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися.	0	10%
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.</b>				
Обеспечение развития учреждения	Организация участия педагогов, обучающихся в региональных, межрегиональных, всероссийских, международных профессиональных конкурсах, мероприятиях	Наличие призового места на следующих уровнях:		
		региональном	15%	
		межрегиональном	25%	
		всероссийском	30%	
	международном	35%		
	ведение экспериментальной работы	наличие статуса базовой площадки	25%	
<b>Выплаты за качество выполняемых работ.</b>				
Результативность деятельности учреждения	Освоение образовательной программы по результатам четвертных и годовых оценок обучающихся.	Качество обученности не ниже 70%	35%	

	Реализация проектной и исследовательской деятельности.	Охват детей, вовлеченных в проектную и исследовательскую деятельность не менее 25%	20%
	Доля педагогических работников первой и высшей квалификационной категории	не менее 50%	20%
	Координация работы по прохождению педагогическими работниками стажировок, курсов повышения квалификации	100% выполнения плана	20%

<\*> Без учета повышающих коэффициентов.

Приложение № 10  
к положению  
об оплате труда  
муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
«Кириковская средняя школа»

### **Размер персональных выплат руководителю, заместителям учреждения.**

№ 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 учреждениях, эффективную и оперативную работу в специализированных учреждениях по	60%

	ведению бухгалтерского учета	
	за результативное руководство структурными подразделениями в целях их стабильной и эффективной работы в учреждениях по обеспечению жизнедеятельности	60%
	за работу по развитию семейных форм воспитания в центрах развития семейных форм воспитания	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 учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

Критерии оценки	Условия	Предельный
-----------------	---------	------------

Приложение № 11  
к положению  
об оплате труда  
муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
«Кириковская средняя школа»

**РАЗМЕР ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ РУКОВОДИТЕЛЮ УЧРЕЖДЕНИЯ,  
ЗАМЕСТИТЕЛЯМ**

	наименование	индикатор	
Организация участия работников, обучающихся в конкурсах, мероприятиях	Наличие призового места	международные	20%
		федеральные	10%
Организация и проведение важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	международные	20%
		федеральные	10%
		межрегиональные	5%
		региональные	3%
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	реализация проектов	5%
Подготовка образовательной организации к новому учебному году	Организация принята надзорными органами	Без замечаний	10%