

## СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной  
профсоюзной организации МКОУ  
«Новоеловская СОШ»

\_\_\_\_\_ Н.В.Бондаренко  
(личная подпись) (инициалы, фамилия)

«\_31\_» \_\_августа\_\_ 2024

## УТВЕРЖДАЮ

Директор МКОУ «Новоеловская  
СОШ»

\_\_\_\_\_ О.Э.Берш  
(личная подпись) (инициалы, фамилия)

« 31 » августа \_\_\_\_\_ 2024

приказ № 01-10- 146 от 31.08.2024

### Положение

#### об оплате труда работников

#### муниципального казенного общеобразовательного учреждения

#### «Новоеловская средняя общеобразовательная школа»

### І. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Новоеловская средняя общеобразовательная школа» (далее – Положение) разработано в соответствии с:

- Постановлением от 30.06.2011 № 185-п Администрации Большеулуйского района «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных, казенных и бюджетных образовательных учреждений Большеулуйского района;

- Постановлением от 28.06.2011 № 175-п Администрации Большеулуйского района «Об утверждении положения «Об оплате труда работников муниципальных, казенных и бюджетных образовательных учреждений Большеулуйского района»;

- Постановлением от 30.06.2011 № 186-п Администрации Большеулуйского района «Об утверждении перечня должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование »;

- Постановлением от 30.06.2011 № 183-п Администрации Большеулуйского района «Об утверждении порядка исчисления среднего размера оклада (должностного оклада) ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя муниципального бюджетного и казенного учреждения введении новых систем оплаты труда»;

- Постановлением от 30.06.2011 № 182-п Администрации Большеулуйского района «Об утверждении видов, размеров и порядка установления выплат стимулирующего

характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений Большешулуйского района»;

- Постановлением от 30.06.2011 № 184-п Администрации Большешулуйского района «Об утверждении условий, при которых размеры окладов (должностных окладов) ставок заработной платы работникам муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений, подведомственных Управлению образования Администрации Большешулуйского района, могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов) ставок заработной платы»

Постановлением от 28.06.2011 № 304-п Администрации Большешулуйского района

Постановлением от 19.04.2012 №165-п Администрации Большешулуйского района

Постановлением от 19.04.2012 №168-п Администрации Большешулуйского района

Постановлением от 02.10.2012 № 351-п Администрации Большешулуйского района

Постановлением от 12.10.2012 № 364-п Администрации Большешулуйского района

Постановлением от 18.01.2013 № 11-п Администрации Большешулуйского района

Постановлением от 01.10.2013 № 349-п Администрации Большешулуйского района

Постановлением от 01.11.2013 № 389-п Администрации Большешулуйского района

Постановлением от 03.09.2014 № 216-п Администрации Большешулуйского района

Постановлением от 03.09.2014 № 217-п Администрации Большешулуйского района

Постановлением от 12.09.2014 № 229-п Администрации Большешулуйского района

Постановлением от 21.05.2015 № 117-п Администрации Большешулуйского района

Постановлением от 31.10.2016 № 242-п Администрации Большешулуйского района

Постановлением от 22.12.2017 № 317-П Администрации Большешулуйского района

Постановлением от 07.10.2019 № 223-П Администрации Большешулуйского района

Постановлением от 19.06.2020 № 89-П Администрации Большешулуйского района

Постановлением от 21.10.2020 № 193-П Администрации Большешулуйского района

Постановлением от 24.05.2022 № 94-П Администрации Большешулуйского района

Постановлением от 12.05.2023 № 79-П Администрации Большешулуйского района

Постановлением от 19.12.2023 № 251-п Администрации Большешулуйского района

Постановлением от 16.04.2024 № 70 Администрации Большешулуйского района

Постановлением от 22.04.2024 № 74-п Администрации Большешулуйского района

Постановлением от 02.05.2024 № 83-п Администрации Большешулуйского района

и регулирует порядок и условия оплаты труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Новоеловская средняя общеобразовательная школа» (далее – Организация).

1.2. Предельный размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников Организации, 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 Организации, 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 Организацией услуг, заключаются срочные трудовые договоры, система оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Положением в пределах указанных средств.

## **II. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы**

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются руководителем Организации на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления

соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных приложением № 1 к настоящему Положению.

2.2. Размеры части окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (рассчитанного за час работы) работникам Организации могут устанавливаться выше минимальных размеров части окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

### **III. Выплаты компенсационного характера**

3.1. Работникам Организации могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

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

за работу в местностях с особыми климатическими условиями:

районный коэффициент – 30 %;

процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в – 30 %;

за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов;

сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (статья 152 Трудового кодекса РФ);

работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (статья 153 Трудового кодекса РФ);

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

другие виды компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) могут устанавливаться в соответствии с **приложением № 3** к настоящему Положению.

3.2. Конкретные размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются в трудовых договорах работников.

### **IV. Выплаты стимулирующего характера**

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

4.2. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю определяется в соответствии с муниципальными правовыми актами, и выделяется в бюджетной смете Организации (плане финансово – хозяйственной деятельности).

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам заместителям руководителя может направляться на стимулирование труда иных работников учреждения.

4.3. Работникам Организации по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Организации, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Организацией 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;

выплаты по итогам работы

специальная краевая выплата.

4.4. Средства, поступившие от приносящей доход деятельности и направленные на оплату труда работников в соответствии с пунктом 1.2 настоящего Положения, за исключением средств направленных на оплату труда работников Учреждения, оплата труда которых полностью осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляются Организацией на выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат стимулирующего характера руководителю Организации.

4.5. Виды выплат должны отвечать уставным задачам Организации.

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

4.6. 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, установленного в Красноярском крае.

Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с [приложением № 4](#) к настоящему Положению

4.6.1 Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работникам 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 обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае, в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленном в Красноярском крае, и величине заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Работникам учреждения, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае, исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом для каждого работника как разница между размером минимальной заработной платы, установленном в Красноярском крае, исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени

4.7. При выплатах по итогам работы учитывается:

объем ввода законченных ремонт объектов;

участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

объем освоения выделенных бюджетных средств;

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

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

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 Организации устанавливается в соответствии с **приложением № 6** к настоящему Положению.

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

4.8. Руководитель Организации при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления Организации.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения, и утверждаются приказом руководителя Организации.

Положение о комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения и ее состав утверждаются приказом руководителя Организации. При этом в составе комиссии должен быть включен представитель представительного органа работников учреждения.

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

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

$$C = C1 \text{ балла} \times B_i,$$

где:

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

C1 балла - стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый период;

B<sub>i</sub> – количество баллов по результатам оценки труда i-го работника организации, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период.

$$C1 \text{ балла} = \frac{Q_{\text{стим. раб.}}}{\sum_{i=1}^n B_i},$$

где:

Q<sub>стим. раб.</sub> – фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам организации в месяц в плановом периоде;

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

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

где:

Q<sub>зп</sub> – фонд оплаты труда работникам учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы с учетом повышающих коэффициентов, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения, на месяц в плановом периоде;

Q<sub>гар</sub> – гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете (плану финансово-хозяйственной деятельности) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы организации с учетом повышающих коэффициентов, сумм выплат компенсационного характера и персональных выплат стимулирующего характера, определенный согласно штатному расписанию организации, на месяц в плановом периоде);

Q<sub>отп.</sub> – сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников

организации на месяц в плановом периоде.

4.10. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются руководителем организации ежемесячно, ежеквартально (по окончании учебной четверти) или на год.

4.11. Определение количества баллов, устанавливаемых для работников Организации, за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ осуществляется в соответствии с **приложением № 5** к настоящему Положению.

4.12. Педагогические работники Организации по итогам очередного периода (месяц, квартал (учебная четверть), год), установленных в Приложении 6 настоящего Положения, подают заявку с подтверждающими документами (приложениями) на рассмотрение комиссии (форма заявки утверждается приказом директора организации).

4.13. При отсутствии заявки или подтверждающих документов от педагогического работника на начисление стимулирующих выплат по итогам очередного периода, стимулирующие выплаты за соответствующий период не начисляются.

4.14. Стимулирующие выплаты работникам столовой, водителю школьного автобуса, работникам из числа административно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала устанавливаются директором Организации или комиссией при делегировании ей данных полномочий.

4.15. Стимулирующие выплаты заместителям руководителя по результатам работы устанавливает директор Организации.

4.16. Специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда руководителя учреждения, его заместителя и работника учреждения.

Руководителю учреждения, его заместителю и работнику учреждения 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 три тысячи рублей.

Руководителю учреждения, его заместителю и работнику учреждения по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально отработанному работником 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 и иных местностях с особыми климатическими условиями.

В месяце, в котором производятся начисления 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 руководителю учреждения, его заместителю и работникам учреждения увеличивается на размер, рассчитываемый по формуле:

$$СКВ_{ув} = Отп \times К_{ув} - Отп, (1)$$

где:

СКВ<sub>ув</sub> – 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 и иных местностях с особыми климатическими условиями;

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;

К<sub>ув</sub> – коэффициент увеличения специальной краевой выплаты.

В случае, когда при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 1 января 2024 года, К<sub>ув</sub> определяется по формуле:

$$К_{ув} = (Зпф1 + (СКВ \times К_{мес} \times К_{рк}) + Зпф2) / (Зпф1 + Зпф2), (2)$$

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 2024 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 2024 года;

СКВ – специальная краевая выплата;

Кмес – количество месяцев, учитываемых при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

Крк – районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях края с особыми климатическими условиями.

4.17. В случае если работник выполняет обязанности по основному месту работы по нескольким должностям на условиях совмещения, то для определения отработанного времени (трудовых обязанностей) следует учитывать как работу по основной должности, так и по совмещаемым должностям.

Нормы рабочего времени педагогических работников установлены приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

В соответствии с пунктом 2 постановления Минтруда России от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» не считается совместительством и не требует заключения (оформления) трудового договора:

педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год;

педагогическая работа в одном и том же учреждении в дошкольном образовательном учреждении, в образовательном учреждении общего образования, учреждении дополнительного образования детей и ином детском учреждении с дополнительной оплатой;

работа в том же образовательном учреждении или ином детском учреждении сверх установленной нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников.

Выполнение данных работ допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

При этом вне зависимости от размера отработанного времени (трудовых обязанностей) сверх нормы рабочего времени (трудовых обязанностей) размер специальной краевой выплаты составит 3000 рублей с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и иных местностях с особыми климатическими условиями. Данный размер специальной краевой выплаты является максимальным для работника»

## **V. Единовременная материальная помощь**

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

5.2. Единовременная материальная помощь работникам Организации оказывается по решению руководителя Организации в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей), в связи с тяжелой продолжительной болезнью.

5.3. Размер единовременной материальной помощи, предоставляемой работнику Организации в соответствии с настоящим Положением, не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 5.2 настоящего Положения.

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

## VI. Условия оплаты труда заместителей руководителя

6.1. Оплата труда заместителей руководителя осуществляется в виде заработной платы,

которая включает в себя:

должностной оклад;  
выплаты компенсационного характера;  
выплаты стимулирующего характера.

6.2. Размеры должностных окладов заместителям руководителя устанавливаются руководителем Организации на 30 процентов ниже размеров должностного оклада руководителя.

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

при высшей квалификационной категории – на 20%;  
при первой квалификационной категории – на 15%.

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

6.3. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя устанавливаются трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

6.4. Заместителям руководителя в пределах объема средств, выделенного в бюджетной смете учреждения (плане финансово – хозяйственной деятельности) на выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, труда могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- персональные выплаты;
- выплаты по итогам работы.

6.5. Размер и условия осуществления выплат стимулирующего характера, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений заместителей руководителя определяются согласно **приложению № 8** к настоящему Положению.

6.6. Виды и размер персональных выплат заместителям руководителя определяется согласно **приложению № 7** к настоящему Положению.

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

Размер выплат по итогам работы заместителям руководителя определяется согласно **приложению № 9** к настоящему положению.

6.8. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, заместителям руководителя устанавливаются сроком на месяц в процентах от должностного оклада.

При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному заместителю руководителя (за исключением персональных выплат) организации применяют

балльную оценку.

Размер выплаты, осуществляемой конкретному заместителю руководителя, определяется по формуле:

$$C = C1 \text{ балла} \times B_i,$$

где:

C – размер выплаты, осуществляемой конкретному заместителю руководителя организации в плановом периоде;

C1 балла - стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый период;

B<sub>i</sub> – количество баллов по результатам оценки труда i-го заместителя руководителя организации, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период.

$$C1 \text{ балла} = \frac{Q \text{ стим. зам.}}{\sum_{i=1}^n B_i},$$

где:

Q стим. зам. – фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат заместителям руководителя организации в месяц в плановом периоде;

n – количество физических лиц из заместителей руководителя организации, подлежащих оценке за отчетный период (год, квартал, месяц)

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

6.10. Заместителям руководителя сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом руководителя Организации.

6.11. Заместителям руководителя может оказываться единовременная материальная помощь с учетом положений раздела 5 настоящего Положения.

## **7. 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.**

7.1. Оплата труда педагогическим работникам.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в 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 т.ч. 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:

$$C_u = \text{ФОТ}_u / 4,3 \cdot Ч_u, \text{ где}$$

C<sub>u</sub> – размер оплаты за один час работы для учителей;

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

Чу – 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 педагогической нагрузки 20 часа в неделю;

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

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 25 часа в неделю;

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

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

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

$$Сп = \text{ФОТп} / 4,3 * \text{Чп}, \text{ где}$$

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

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

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

#### 7.2. 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:

$$Ср = \text{ФОТр} / \text{Чр} / 249, \text{ где}$$

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 со штатным расписанием;

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

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

### 1. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
		3849,0
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень		4053,0 <*>
2 квалификационный уровень		4498,0
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6649,0
	при наличии высшего профессионального образования	7569,0
2 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	69590
	при наличии высшего профессионального образования	7926,0
3 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	7623,0
	при наличии высшего профессионального образования	8683,0
4 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	8341,0 **
	при наличии высшего профессионального образования	9505,0

<\*> Для должности "младший воспитатель" минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 4305,0 руб., для должности "дежурный по режиму"

минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 5844,0 руб.

\*\* - Распространяется на лиц, обучающихся по образовательным программам высшего образования, соответствующих категориям, указанным в частях 3,4 статьи 46 Федерального закона от 29.12.2012 № 273 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»

2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих»

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"	
1 квалификационный уровень	40533,0
2 квалификационный уровень	4276,0
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"	
1 квалификационный уровень	4498,0
2 квалификационный уровень	4943,0
3 квалификационный уровень	5431,0
4 квалификационный уровень	6854,0
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"	
1 квалификационный уровень	4943,0
2 квалификационный уровень	5431,0
3 квалификационный уровень	5961,0
4 квалификационный уровень	7167,0

3. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"	
1 квалификационный уровень	3481,0
2 квалификационный уровень	3649,0
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"	
1 квалификационный уровень	4053,0
2 квалификационный уровень	4943,0
3 квалификационный уровень	5431,0
4 квалификационный уровень	6542,0

4. Должности руководителей структурных подразделений

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
1 квалификационный уровень	9888,0
2 квалификационный уровень	10629,0
3 квалификационный уровень	11467,0
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"	
2 квалификационный уровень	4943,0
3 квалификационный уровень	5431,0
4 квалификационный уровень	6854,0
5 квалификационный уровень	7742,0
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"	
5 квалификационный уровень	8367,0
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"	
1 квалификационный уровень	8993,0
2 квалификационный уровень	10418,0
3 квалификационный уровень	11219,0

### Виды и размеры повышающих коэффициентов

№ п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Предельное значение повышающего коэффициента
1	За наличие квалификационной категории: высшей квалификационной категории первой квалификационной категории второй квалификационной категории	25% 15% 10%
2.	За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания:	
	Для педагогических работников общеобразовательных организаций	35%
	Для педагогических работников дошкольных образовательных организаций	50%

1. **Размер оклада** (должностного оклада) ставки заработной платы определяется по формуле:

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

где:

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

O<sub>min</sub> — минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, установленный примерным положением об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных организаций, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края;

K- повышающий коэффициент

2. **Расчет повышающего коэффициента** производится по формуле:

$$K = K_1 + K_2,$$

где,

K<sub>1</sub> - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 1 таблицы;

K<sub>2</sub> - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 2 таблицы.

3. **Расчет повышающего коэффициента** производится (K<sub>2</sub>) осуществляется следующим образом:

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат < 15%, то K<sub>2</sub>=0%,

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

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

где:

Q<sub>1</sub> — фонд оплаты труда педагогических работников, рассчитанный для установления повышающих коэффициентов;

Q<sub>окл</sub> — объем средств, предусмотренный на выплату окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников.

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

где:

Q — общий объем фонда оплаты труда педагогических работников

Q<sub>гар</sub> - 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<sub>стим</sub> — предельный фонд оплаты труда, который может направляться на выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам;

Q<sub>отп</sub> — сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации педагогических работников

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

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

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1.	за работу в образовательных организациях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (отделениях, классах, группах) (кроме медицинских работников) <*>	20
2.	за работу в группах оздоровительной направленности в дошкольных образовательных организациях	20
3.	руководителям образовательных организаций, имеющих отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников) нуждающихся в длительном лечении	15
	руководителям; работникам общеобразовательных организаций, имеющих интернат, непосредственно занятым в таких классах (группах)	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 образования	20
5.	за работу в общеобразовательной организации, имеющей интернат	15
6.	педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому обучающихся, осваивающих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования и нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации (при наличии соответствующего медицинского заключения), за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях	20
7.	женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов)	30
8.	работникам организаций (структурных подразделений), осуществляющих оздоровление и (или) отдых обучающихся, воспитанников за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени	15
9.	водителям легковых автомобилей за ненормированный рабочий день	25
10.	за ненормированный рабочий день (за исключением водителей легковых автомобилей)	15
11.	выплата за работу в сельской местности специалистам	25

<\*> 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.

Приложение N 4  
к Положению об оплате труда  
работников муниципального казенного  
общеобразовательного учреждения  
«Новоселовская средняя общеобразовательная школа» от 31.08.2024

**Размер персональных выплат работникам Организации**

№ 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, культурологи, искусствоведения <***>	15%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологи, 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, культурологи, искусствоведения <***>	25%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологи, 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, культурологи, искусствоведения <***>	35%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологи, искусствоведения <***>	40%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный». <***>	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <***>	40%
2	за сложность, напряженность и особый режим работы:	
	проверка письменных работ (пропорционально нагрузке):	
2.1.	учителям истории, биологии и географии	5%
	учителям физики, химии, иностранного языка	10%
	учителям математики	20%
	учителям русского языка, литературы	25%
	учителям начальных классов	20%
2.2.	за классное руководство, кураторство<****>	2 700,0 рублей
	за заведование элементами инфраструктуры:<*****>:	
2.3.	кабинетами, лабораториями,	10%
	учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами	20%

2.4.	профессиональным квалификационным группам должностей работников учебно-вспомогательного персонала, медицинского и фармацевтического персонала первого уровня; общепрофессиональным профессиям рабочих первого уровня и общепрофессиональным должностям служащих первого, второго, третьего уровня за работу на территории Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района	47,1%
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 результативное руководство структурными подразделениями в целях их стабильной и эффективной работы в организациях по обеспечению жизнедеятельности муниципальных образовательных организаций	60%
2.7.	за работу по реализации программы подготовки лиц, желающих принять на воспитание в семью ребенка, оставшегося без попечения родителей	60%
2.8.	шеф-поварам за контроль качества поставляемых продуктов при организации питания	20%
2.9	педагогическим работникам, реализующим основную общеобразовательную программу дошкольного образования	50%
3	молодым специалистам, впервые окончившим одну из организаций высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с бюджетными и казенными образовательными организациями либо продолжающим работу в образовательной организации. Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения	20%
4	краевые выплаты воспитателям муниципальных бюджетных и казенных образовательных организаций, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей <*****>	718,4 рубля
	краевые выплаты младшим воспитателям и помощникам воспитателей муниципальных бюджетных и казенных образовательных организаций, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей <*****>	2 155,2 рубля
5	ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам, реализующим образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы	
5.1	в одном классе, классе-комплекте либо учебной группе в населенных пунктах с численностью населения менее 100 тыс. человек	10 000 рублей
5.2	в двух и более классах, классах-комплектах либо учебных группах в населенных пунктах с численностью населения менее 100 тыс. человек	20 000 рублей
6	водителям автобусов, осуществляющим перевозку обучающихся	3 848,0 рублей

<\*> Без учета повышающих коэффициентов.

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

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

<\*\*\*\*> Вознаграждение выплачивается педагогическим работникам общеобразовательных учреждений, профессиональных образовательных учреждений (далее-образовательные учреждения).

Размер выплаты педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя, куратора определяется исходя из расчета 2 700,0 рублей в месяц за выполнение функций классного руководителя, куратора в классе (группе) с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для образовательных учреждений в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

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

<\*\*\*\*\*> Краевые выплаты воспитателям, младшим воспитателям и помощникам воспитателей образовательных организаций, реализующих основную общеобразовательную программу

дошкольного образования детей, устанавливаются на основании приказа руководителя организации в виде выплаты стимулирующего характера, входящей в состав заработной платы работника, но не более 718,4 рубля на одного работника (воспитателя), 2 155,2 рубля на одного работника (младшего воспитателя и помощника 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 N 6  
к Положению об оплате труда  
работников муниципального казенного  
общеобразовательного учреждения  
«Новоселовская средняя общеобразовательная школа» от 31.08.2024

### Размер выплат по итогам работы работникам Организации

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

Приложение N7  
к Положению об оплате труда  
работников муниципального казенного  
общеобразовательного учреждения  
«Новоеловская средняя общеобразовательная школа» от 31.08.2024

### РАЗМЕР ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ ЗАМЕСТИТЕЛЯМ РУКОВОДИТЕЛЯ

№ п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностно му окладу)*
1.	сложность, напряженность и особый режим работы:	
	наличие филиалов: до 3-х (включительно)	30%
	свыше 3-х	60%
	за обеспечение централизации учетных работ, внедрение передовых форм и методов учета, усиление контрольных функций в образовательных организациях, эффективную и оперативную работу в специализированных организациях по ведению бухгалтерского учета	60%
	за результативное руководство структурными подразделениями в целях их стабильной и эффективной работы в организациях по обеспечению жизнедеятельности образовательных организаций	60%
	За работу по реализации программы подготовки лиц, желающих принять на воспитание в семью ребенка, оставшегося без попечения родителей	60%
2.	опыт работы в занимаемой должности <u>&lt;*&gt;</u> :	
	от 1 года до 5 лет <***>	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <u>&lt;***&gt;</u>	15%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <u>&lt;***&gt;</u>	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <u>&lt;***&gt;</u>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <u>&lt;***&gt;</u>	20%
	от 5 года до 10 лет <***>	15%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <u>&lt;***&gt;</u>	25%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <u>&lt;***&gt;</u>	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <u>&lt;***&gt;</u>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <u>&lt;***&gt;</u>	30%
свыше 10 лет <***>	25%	
при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <u>&lt;***&gt;</u>	35%	
при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <u>&lt;***&gt;</u>	40%	
при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <u>&lt;***&gt;</u>	35%	
при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <u>&lt;***&gt;</u>	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).

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

Критерии	Условия		Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
	наименование	индикатор	
<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса	в соответствии с лицензией	10 баллов
	наличие высококвалифицированных педагогических кадров	положительная динамика аттестации педагогических кадров на квалификационную категорию	10 баллов
	обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	30 баллов
	система непрерывного развития педагогических кадров, кураторство наставничества	наличие и реализация программы развития педагогических кадров	20 баллов
	статистическая работа с отчетами	в срок, в полном объеме	15 баллов
	организация и контроль учебно-воспитательного процесса	высокий уровень организации и контроля учебно-воспитательного процесса	20 баллов
	организация предпрофильной подготовки и профильной подготовки, кураторство работы по профориентации	организация и проведение мероприятий, способствующих профориентации, предпрофильной и профильной подготовки	10 баллов
Сохранение здоровья учащихся в учреждении	организация обеспечения учащихся горячим питанием	отсутствие жалоб	10 б

	создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей	организация и проведение мероприятий, способствующих здоровью учащихся, воспитанников	10 баллов
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
Обеспечение качества образования в учреждении	показатели качества по результатам промежуточной и итоговой аттестации учащихся	не ниже 30%	20 баллов
	участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	участие в конкурсах инновационных учреждений, участие педагогов в профессиональных конкурсах	10 баллов
		победы в конкурсах инновационных учреждений, победы педагогов в профессиональных конкурсах	20 баллов
	достижения обучающихся, воспитанников в олимпиадах, конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях	наличие призеров и победителей	20 баллов
	отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися, воспитанниками	0	15 баллов
Сохранность контингента обучающихся, воспитанников	наполняемость классов в течение года в соответствии с планом комплектования	движение учащихся в пределах 1-2% от общей численности	20 баллов
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
Эффективность управленческой деятельности	управление учебно-воспитательным процессом на основе программ и проектов (программа развития учреждения, программа надпредметного содержания, программа воспитания)	наличие и реализация программ и проектов	20 баллов
	качественное и своевременное ведение отчетности		20 баллов
	поддержание благоприятного психологического климата в коллективе		10 баллов

Приложение №9  
к Положению об оплате труда  
работников муниципального казенного  
общеобразовательного учреждения  
«Новоеловская средняя общеобразовательная школа» от 01.10.2014

### Размер выплат по итогам работы заместителям руководителя

Критерии оценки результативности и качества труда работников организации	условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), баллы
	наименование	индикатор	
Организация участия работников обучающихся в конкурсах, мероприятиях	наличие призового места	международные	150 баллов
		федеральные	100 баллов
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	учреждение принято надзорными органами	без замечаний	100 баллов
Организация и проведение важных работ, мероприятий	наличие важных работ, мероприятий	международные	100 баллов
		федеральные	90 баллов
		межрегиональные	80 баллов
		региональные	70 баллов
Участие в инновационной деятельности	наличие реализуемых проектов	реализация проектов	100 баллов

\* Без учета повышающих коэффициентов.

Положения об оплате труда  
работников муниципального казенного  
образовательного учреждения  
«Новоселовская средняя общеобразовательная школа» от 31.08.2024

**Стимулирующие выплаты  
(выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ)  
работникам организации**

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников школы	Условия		Баллы	Период, на который устанавливается выплата	
		наименование	индикатор			
1	2	3	4	5	6	
Педагогические работники: Учитель, классный руководитель	<b>1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>					
	1.1 Организация работы с мотивированными, одаренными учащимися	1. Результативность участия обучающихся в конференциях разного уровня	участие	3	на месяц	
			победители и призёры федеральный уровень краевой уровень муниципальный уровень школьный	20 15 10 5		
	1.1.2 Сопровождение детей на различные выездные мероприятия за пределами рабочего времени (в выходной день баллы указаны в скобках)	В районный центр В г.Ачинск В г.Красноярск и др зоны края	(за каждые сутки) 1 (2) 2 (4) 3 (6)	По факту		
	1.2 Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	1.2.1 Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, проблемными группами, школой молодого педагога, профсоюзной организацией)	обеспечение работы в соответствии с планом (на основании отчета)	3		Ежемесячно в течение года
			1.2.2 Наставничество (при условии реализации программы)	по факту за каждую программу, кураторство ученических пар	3	на месяц
			1.2.3 Участие в работе комиссии по распределению стимулирующих выплат	Председатель комиссии	2	Ежемесячно в течение года
			1.2.4 Участие в работе семинаров, совещаний, конференций различного уровня.	разовое участие (подготовка очного выступления)  районный уровень краевой уровень всероссийский уровень	2 5 10	Ежемесячно
			1.2.5 Курирование дистанционного обучения.		За каждый месяц работы  3	на месяц
			1.2.6 Возмещение транспортных	Предоставление расчетных и иных	1-10 (в	на месяц

		расходов с участием в работе РМО и других учебно-воспитательных мероприятий при невозможности предоставления бесплатного проезда к месту мероприятия	подтверждений	зависимости от затрат)	
1.3 Работа с семьями обучающихся	1.3.1 Организация летнего отдыха учащихся		За эффективную, качественную и результативную работу руководителя школьной оздоровительной площадки, включая организацию набора в ЛОЛ, разработку тематической программы ЛОЛ, подготовку документов к приемке ЛОЛ, качественную реализацию программы ЛОЛ)	0 -50 ( до 12000 руб.)	По завершению сезона
			Организация работы по набору учащихся в летний трудовой отряд (ТОС), подготовка документации	6 (при отсутствии оплаты из других источников)	на месяц
			Работа в школьном лагере, организация работы в летнем трудовом лагере	За каждый полный рабочий день 1 день – 1 балл	на месяц
1.4 Участие и призовое место в конкурсах профессионального мастерства	1.4.1 Представление конкурсных материалов		Участие в конкурсах различного уровня	5	На месяц
			Призовое место - районный уровень - краевой уровень - всероссийский уровень	10 20 50	Ежемесячно в течение квартала
			Призовое место - районный уровень - краевой уровень - всероссийский уровень	3 6 9	Ежемесячно в течение квартала
1.5 Создание коррекционно-развивающей образовательной среды для работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья	1.5.1 Реализация индивидуальной программы обучения детей с ОВЗ		Реализация утвержденных программ обучения детей с ОВЗ	2 за программу	Ежемесячно в течение года
			<b>2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>		
2.1 Стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу обучающихся	2.1.1 качество успеваемости (по результатам итоговых краевых контрольных работ в 4 классах, ГИА-9, ЕГЭ, краевые контрольные		- <b>высокий уровень</b> (выше показателя качества по муниципальному образованию)	за каждый предмет (в нач. школе), класс (в основной и старшей школе)	на месяц

		работы в рамках ФГОС, ВПР проводимые в присутствии администрации)	обязательные для сдачи предметы:	10		
			предметы по выбору:	7		
			- <i>средний уровень</i> (на уровне среднего показателя качества по муниципалитету) обязательные для сдачи предметы:	5		
			предметы по выбору:	4		
			- <i>соответствует уровню успеваемости</i> учащихся обязательные для сдачи предметы: предметы по выбору:	3 2		
		2.1.2 Качество успеваемости по итогам четверти, года (в зависимости от сложности предмета для учащихся)		По предметам <i>русский язык, английский язык, математика, физика, химия</i> % качества успеваемости от общего числа обучающихся От 70 до 100% от 50% до 69% от 40% до 49% от 30% до 39% от 20% до 29% от 10% до 19% менее 10%	33	Ежемесячно в течение четверти до результатов следующей четверти
					30	
					27	
					24	
					21	
18						
По предметам <i>литература, биология, география, история, обществознание, природоведение, информатика</i> % качества успеваемости от общего числа обучающихся От 80 до 100% От 60 до 79% От 40% до 59% от 20% до 39% менее 20%	27					
	24					
	21					
По предметам <i>технология, физкультура, музыка, ИЗО, ОБЖ, ОРР, ХКК, ИКК, ПЭКК, СБО</i> % качества успеваемости от общего числа обучающихся 50% и более менее 50%	18					
	15					
2.2 Достижения обучающихся	Достижения	2.2.1 Достижения учащихся в различных уровнях «Всероссийской олимпиады»	Наличие призеров и победителей школьного уровня олимпиады 1-6 классы	1 (за одного победителя или призера)	на месяц	

		<b>ШКОЛЬНИКОВ»</b>	7-11 классы	2 (за одного победителя или призера)	
			Наличие призеров и победителей муниципального уровня олимпиады	4 (за одного победителя или призера)	на месяц
			Наличие призеров и победителей краевого уровня олимпиады	10 (за одного победителя или призера)	на месяц
			Наличие призеров и победителей всероссийского уровня олимпиады	20 (за одного победителя или призера)	на месяц
		2.2.2 Достижения учащихся в конкурсах различного уровня (очных), в том числе творческих (рекомендованные министерством образования)	Наличие призеров и победителей школьного уровня	1 (за одного победителя или призера) 2 (за команду)	на месяц
			Наличие призеров и победителей муниципального уровня	2 (за одного победителя или призера) 3 (за команду)	на месяц
			Наличие призеров и победителей краевого уровня олимпиады, конкурса	4 (за одного победителя или призера) 5 (за команду)	на месяц
			Наличие призеров и победителей всероссийского уровня олимпиады, конкурса	6 (за одного победителя или призера) 7 (за команду)	на месяц
			наличие победителей и призеров краевого уровня	5 (за одного учащегося)	на месяц
			наличие победителей и призеров международного и федерального уровня	8 (за одного учащегося)	на месяц
			2.2.3 Достижения учащихся в <b>спортивных</b> соревнованиях в рамках ШСЛ	наличие победителей и призеров муниципального уровня	2 (за одного учащегося) 3 (за команду)
		наличие победителей и призеров краевого уровня		3(за одного учащегося) 4 (за команду)	на месяц
		наличие победителей и призеров международного и федерального уровня		5 (за одного учащегося) 6 (за команду)	на месяц

2.3 Участие в разработке и реализации проектов, программ	2.3.1 Разработка и реализация проектов и программ, социальных проектов	Призовое место в конкурсе проектов и программ: муниципальный уровень краевой уровень федеральный уровень	15 20 25	на месяц (после реализации)	
		Опубликованная статья, (в печатном издании) на педагогических форумах, ИОМ	2 (за единицу)	на месяц	
2.4 Участие в независимой профессиональной диагностике, совершенствование профессионального мастерства	2.4.1 Участие в диагностике	Справка о результатах диагностики	2	На месяц	
	Разработка ИОМ на основании профессиональной диагностики	ИОМ педагога	5	На месяц	
<b>3. Выплаты за качество выполняемых работ</b>					
3.1 Обобщение и представление опыта работы в процессе обучения предмету и воспитательной работе (в том числе «Точка Роста»)	3.1.2 Открытые мероприятия, публикации и др.	Публикации в профессиональных журналах и сборниках (печатных)	2		
		Проведение открытых мероприятий: - на школьном уровне - на районном уровне - на краевом уровне - на всероссийском уровне	5 10 15 20	на месяц	
3.2. Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Выстраивание образовательного процесса с учетом запросов одаренных детей	Организация участия обучающихся в краевых круглогодичных интенсивных школах интеллектуального роста, в краевых длительных проектах предметного и метапредметного содержания, их сопровождение (устанавливается при документальном подтверждении об итоге работы)	5	Ежемесячно в период сопровождения	
	Ведение портфолио учащихся	Ведение портфолио учащихся (устанавливается при документальном подтверждении работы за месяц) (за 1 учащегося)	1	На месяц	
3.3 Выстраивание образовательного процесса в соответствии с программой надпредметного содержания	3.3.1 Проведение предметных недель	Отчет о проведенных мероприятиях, проектах (включая фотографии, информация на сайте) и другие материалы).	2 балла за мероприятие		

		3.3.2 Организация работы с социальными проектами	Информация на сайте о проведенных мероприятиях, проектах (включая фотографии, отзывы учащихся и другие материалы).	2	на месяц	
		3.3.3 Проведение внеклассной работы по предмету, экскурсий, мероприятий				
	3.3 Повышение квалификации, профессиональная подготовка, обучение	3.4.1 Прохождение курсов повышения квалификации и переподготовки	Курсовая переподготовка (до 36 часов) Курсовая переподготовка (от 37 до 71 часов) Курсовая переподготовка (72 часа) Курсовая переподготовка (свыше 72 часов)	2 4 6 8	на месяц	
	3.4 Участие в общественных мероприятиях педагогов	3.8.1 Участие в конкурсах и соревнованиях различного уровня			1	На месяц
			Диплом победителя в личном первенстве		4 (за каждый вид)	на месяц
			Диплом призера в личном первенстве		3 (за каждый вид)	на месяц
			Диплом победителя в командном первенстве		3 (за каждый вид)	на месяц
Диплом призера в командном первенстве				2 (за каждый вид)	на месяц	
Участие в мероприятии				2	на месяц	
3.5 работа сверх должностных обязанностей	3.5.1 работа сверх должностных обязанностей, выполненная своевременно и качественно	Пробный экзамен, проверка экзаменационных, олимпиадных работ		2	на месяц	
		Дежурство по школе		2	на месяц	
		Оформительская работа		2	на месяц	
		Консультации к экзаменам во внеучебное время		2	на месяц	
		Подготовка к олимпиадам во внеучебное время		2	на месяц	
Педагогические работники: социальный педагог, педагог-психолог	<b>4. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>					
	4.1 Сопровождение обучающихся в образовательном процессе	4.1.1 Ведение документации по организации бесплатного и платного питания за рамками рабочего времени	Своевременное и качественное ведение документации по организации питания разных категорий учащихся, мониторинги питания, работа с родительским контролем.	10	на месяц	
		4.1.2. Психолого-педагогическое сопровождение учащихся в предпрофильной подготовке, в направлениях различных целевых групп	Программа работы с учащимися, реализуемая ежемесячно (за каждую целевую группу)	5	на месяц	
		4.1.3.Наличие у ребенка категории СОП индивидуальной программы реабилитации (ИПР). Реализация	Составление ИПР учащегося и отслеживание движения учащегося в соответствии с программой, положительная динамика	5	на месяц	

		программы	результативности (за каждую программу)		
4.2. Участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	4.2.1 Представление конкурсных материалов, в том числе педагогических практик	Участие в конкурсах различного уровня Призовое место - районный уровень - краевой уровень - всероссийский уровень	5 10 20 50		на квартал
4.3 Работа в комиссиях	4.3.1 Участие в работе кроме школьного уровня, в семинарах, совещаниях, конференциях	разовое участие (публичное выступление)	1		на месяц
4.4 Осуществление дополнительных работ	4.4.1 Выполнение работ сверх должностных обязанностей	по факту за пределами рабочего времени	2 за каждое		на месяц
4.5 Подготовка к конкурсам разного уровня	4.5.1 Подготовка учащихся, состоящих на учете к различным конкурсам	Школьный Муниципальный уровень Краевой уровень	1 2 3		
4.6 Создание здоровьесберегающей среды	4.6.1 Организация летнего отдыха учащихся (если эта работа ведётся в вышеуказанном качестве)	Организация работы по набору учащихся в лагеря, подготовка документации	4		на месяц
<b>5. Выплаты за качество выполняемых работ</b>					
5.1 Обобщение и представление опыта работы	5.1.1 Открытые мероприятия, публикации и др.	Проведение единых тематических уроков На школьном уровне На муниципальном уровне На краевом уровне На всероссийском уровне	1 5 10 15 20		на месяц
5.2. Участие в педагогическом сопровождении	5.2.1 Реализация ИПР	Аналитический отчет	3 3		1 раз в квартал
	5.2.3. Работа в Совете Профилактики	Текущая работа по факту за пределами рабочего времени	3		на месяц
5.3. Осуществление дополнительных видов работ	5.3.1. Наличие дополнительных работ	Своевременно и качественно: - оформление стендов в рамках межведомственных акций - выполнение должностных обязанностей за пределами рабочего времени и т.д. (за каждый вид работ)	2		На месяц
<b>6. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>					

Педагогические работники: руководитель школьного музея	6.1 Совершенствование работы школьного музея	6.1.1 Создание программы развития школьного музея (впервые)	Наличие программы развития и работа по её реализации	2	1 раз в квартал	
	6.2 Работа с обучающимися, родителями	6.2.1 Подготовка и проведение воспитательных мероприятий (акций, проектов, выставок)	Проведение одного мероприятия сверх рабочего времени	2	на месяц	
	<b>7. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>					
	7.1 Достижения учащихся, занятых в исследовательской работе на базе музея, конкурсах	7.1.1 результат в научно-практических конференциях, в музейных конкурсах детей	Призовое место - районный уровень - краевой уровень федеральный	3 5 8	на месяц	
	7.2 Освещение деятельности музея в СМИ	7.2.1 Публикации в СМИ, видеосюжеты о работе музея	За единицу	2	на месяц	
	7.3 Осуществление дополнительных работ	7.3.1 Ведение сайта музея, страниц музея на школьном сайте	По факту	2		
		7.3.2 Выполнение работ сверх должностных обязанностей	По факту	2	на месяц	
	<b>8. Выплаты за качество выполняемых работ</b>					
	8.1 Участие и призовое место в конкурсах профессионального мастерства, в конкурсах проектов	8.1.1 Представление конкурсных материалов	Участие в конкурсах различного уровня	5	на месяц	
			Призовое место районный уровень - краевой уровень - всероссийский уровень	10 20 50	на квартал	
		8.1.2 Представление конкурсных материалов (заочно)	районный уровень - краевой уровень - всероссийский уровень	3 6 9		
	8.2 Участие в общественных мероприятиях педагогов	8.2.1 Участие в конкурсах и соревнованиях различного уровня	Диплом победителя в личном первенстве	5 (за каждый вид)	на месяц	
			Диплом призера в личном первенстве	4 (за каждый вид)	на месяц	
Диплом победителя в командном первенстве			4 (за каждый вид)	на месяц		
Диплом призера в командном первенстве			3 (за каждый вид)	на месяц		
Участие в мероприятии			2	на месяц		
<b>9. Выплаты за важность выполняемой работы, за интенсивность и высокие результаты работы</b>						

Педагогические работники: педагог дополнительного образования, руководитель школьного спортивного клуба	9.1 Участие и призовое место в конкурсах, проектах, олимпиадах, акциях (в том числе и дистанционных)		<b>Участие</b> - школьный - сельский - муниципальный уровень - краевой и всероссийский уровень <b>Призовое место</b> - школьный - муниципальный уровень - краевой уровень - всероссийский уровень <b>Диплом призера и победителя в командном первенстве</b> - школьный - муниципальный уровень - краевой уровень - всероссийский уровень	1 1 2 3  2 3 5 6  2 5 8 10	на месяц
	9.2 Участие и призовое место в конкурсах профессионального мастерства	9.2.1 Представление конкурсных материалов	Участие в конкурсах различного уровня  Призовое место - районный уровень - краевой уровень - всероссийский уровень	5  10 20 50	на месяц  на квартал
	9.3 Организация и проведение мероприятий	9.3.1 Проведение мероприятий	Школьный уровень Сельский уровень Муниципальный уровень Межмуниципальный	2 3 4 8	на месяц
		9.3.2 Социализация	Документально подтвержденное мероприятие	1	на месяц
		9.3.3. Подготовка к участию в ГТО	Количество участников ГТО (за каждого)	1	на месяц
		9.3.4. Результаты участия в комплексе ГТО	Количество получивших удостоверения (за каждого)	3	на месяц
	9.4 Обобщение и представление опыта работы	9.4.1 Открытые мероприятия, публикации и др.	Проведение открытых мероприятий На школьном уровне На районном уровне На краевом уровне На всероссийском уровне	5 10 15 20	на месяц
	9.5 Осуществление дополнительных работ	9.5.1 Выполнение работ сверх должностных обязанностей	по факту за рамками рабочего времени	от 1 до 5 (в зависимости от трудозатрат)	на месяц

		9.5.2 Сопровождение на выездные мероприятия (вне рабочего времени)	Район Ачинск Красноярск	1 2 3	на месяц
	9.6 Эффективность реализации программ дополнительного образования		Наличие результата деятельности: проектов, выступлений, исследовательских работ, общешкольных выставок и др.	до 5 тыс.руб. в зависимости от затрат	
Заведующий библиотекой, библиотечарь	<b>10. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
	10.1 Совершенствование информационно-библиотечной системы учреждения	10.1.1 Создание программы развития информационно-библиографического пространства учреждения	Наличие программы развития	2	на месяц
	10.2 Работа с обучающимися, родителями	10.2.1 Проведение внеклассных мероприятий для родителей и учащихся за рамками рабочего времени	Отзыв классного руководителя о проведенном мероприятии	1	на месяц
	10.3 Ведение профессиональной документации	10.3.1 Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации	100% (на основании справки)	2	на месяц
	<b>11. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
	11.1 Работа с фондом учебников	11.1.1 Обеспеченность учебниками	100% подготовка заказа	3	на год ежемесячно
	11.2 Осуществление текущего информирования коллектива педагогов и обучающихся	11.2.1 Проведение информационных уроков для учащихся Проведение информационных консультаций для педагогов	за каждое мероприятие за рамками рабочего времени	1	на месяц
	11.3. Участие в школьных, городских, краевых, федеральных конкурсах, проектах, конференциях	11.3.2 Призовое место в районных, краевых, федеральных конкурсах, проектах, конференциях	Победители и призеры - муниципальный уровень - краевой уровень - всероссийский уровень	3 5 8	на месяц
	11.4 Участие в конкурсах профессионального мастерства	11.4.1 Представление конкурсных материалов	Участие в конкурсах различного уровня Призовое место - районный уровень - краевой уровень - всероссийский уровень	5 10 20 50	на квартал
	<b>12. Выплаты за качество выполняемых работ</b>				

	12.1 Ведение электронной базы	12.1.1 Ведение электронной базы	Ежемесячное обновление	2	на месяц	
	12.2. Обобщение и представление опыта работы	12.2.1. Открытые мероприятия, публикации и др.	Публикации в профессиональных журналах и сборниках	2	на месяц	
			Проведение открытых мероприятий	5		
			На школьном уровне	10		
			На муниципальном уровне	15		
	12.3 Участие в общественных мероприятиях	12.3.1 Участие в конкурсах и соревнованиях различного уровня	На краевом уровне	20	на месяц	
			На всероссийском уровне	20		
			Диплом победителя в личном первенстве	4 (за каждый вид)		на месяц
			Диплом призера в личном первенстве	3 (за каждый вид)		на месяц
Диплом победителя в командном первенстве			3 (за каждый вид)	на месяц		
Заведующий столовой, повар,	<b>14. Выплаты за важность, качество выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных и дополнительных задач</b>				на месяц	
	14.1 Выполнение дополнительных работ	14.1.1 Разделка продуктов питания ручным способом		2	на месяц	
		14.1.2 Уборка холодильников		2	на месяц	
		14.1.3 Подготовка обедов при проведении соревнований, конкурсов и т.д.		2	на месяц	
	14.2 Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзирающих органов	14.2.1 Отсутствие предписаний контролирующих органов (зав столовой)		4	на квартал	
		14.2.2 Устранение предписаний в установленные сроки		2	на квартал	
	14.3 Отсутствие жалоб, отказов детей от приема пищи			4	на месяц	
	14.4 Переработка рабочего времени	14.4.1 Переработка рабочего времени во время площадок	Каждый час	1	на месяц	
		14.4.2 Переработка рабочего времени	Каждые 2 часа	1	на месяц	
	14.5 Ведение документации на бесплатное и платное питание	14.5.1 Ведение документации	Своевременно и без замечаний	10	на месяц	

Водитель	<b>15. Выплаты за важность, качество выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных и дополнительных задач</b>				
	15.1 Техническое состояние автобуса	15.1.1 Ежедневный технический осмотр	Постоянно, предрейсовый осмотр	2	на месяц
		15.1.2 Техническое обслуживание	1 раз в 2 месяца	10	в квартал
		15.1.3 Устранение возникших неисправностей	При наличии неисправности	4	на месяц
	15.2 Ведение документации	15.2.1 Ведение журнала движения путевых листов	Ежедневно	2	на месяц
		15.2.2 Ведение журнала инструктажа безопасности дорожного движения	Согласно инструкции	2	на месяц
		15.2.3 Отчетность за использование ГСМ и запчастей.	Еженедельно	6	на месяц
	15.3 Переработка рабочего времени	15.3.1 Переработка рабочего времени	Каждый час в рабочий день	1	на месяц
		15.3.2 Работа в выходной день	Каждый день	5	на месяц
Административно-вспомогательный персонал: делопроизводитель, лаборант, ответственный за информатизацию, ответственный по ТБ, охране труда, ответственный за электробезопасность, пожарную безопасность, заведующий хозяйством и др	<b>16. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
	16.1 Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий (КИАСУО), ИКОП «Сферум», ФГИС «Моя школа» (если работа не затарифицирована)	16.1.1 Ведение баз автоматизированного сбора информации	Отсутствие замечаний	До 40 (за одну базу)	на месяц
	16.2. Ведение документации учреждения (если работа не затарифицирована)	16.2.1 Полнота и соответствие нормативным и регламентирующим работам	отсутствие замечаний	до 10	на месяц
	16.3 Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности	16.3.3 Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности	100% соответствие требованиям правил и норм безопасности жизнедеятельности, стандартам безопасности труда	10	На месяц
	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
	16.4 Техническое и программное обеспечение и использование в работе учреждения	16.4.1 Функционирование локальной сети, электронной почты учреждения, использование программного обеспечения	Стабильно	3	на месяц
	16.5 Оперативность	16.5.1 Выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества	Постоянно	До 10	на месяц
	16.6 Осуществление дополнительных работ	16.6.1 Наличие дополнительных работ	Своевременно, качественно	2	на месяц

	16.7. Подготовка и обслуживание работы вебинаров ВКС, семинаров, совещаний и конференций	16.7.1 Качественная организация работы и обслуживание на высшем уровне	Отсутствие замечаний (за мероприятие)	2	на месяц	
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>						
	16.8 Установка новых информационных программ, обеспечение информационной безопасности Создание отчетности в электронном варианте.	16.8.1 Постоянный мониторинг и совершенствование информационного программного обеспечения	Стабильная работа программного обеспечения Программы установлены (за каждую)	2 2	на месяц	
<b>17. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>						
Младший обслуживающий персонал: подсобный, дворник, гардеробщик, сторож, уборщик служебных помещений, машинист (кочегар) котельной	17.1 Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил по охране труда, правил техники безопасности, правил дорожного движения, пожарной безопасности	Отсутствие замечаний администрации учреждения, предписаний контролирующих или надзирающих органов, аварий	0	5	на месяц	
	17.2 Обеспечение сохранности имущества и его учет	Отсутствие замечаний по утрате и порче имущества	0	10	на месяц	
	17.3 Выполнение срочных (в том числе аварийных) работ	Своевременность выполнения работ в полном объеме	100%	50	на месяц	
	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>					
	17.4 Осуществление дополнительных работ	17.4.1 Участие в проведении ремонтных работ в учреждении Погрузочно-разгрузочные работы	постоянно	До 20	на месяц	
	17.5 Участие в мероприятиях учреждения	17.5.1 Участие в подготовке мероприятий	постоянно	До 20	на месяц	
	17.6 Осуществление дополнительных работ	17.6.1 Наличие дополнительных работ	Своевременно, качественно	До 20(за каждый вид работ)	на месяц	
	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>					
	17.7 Ресурсосбережение при выполнении работ	17.7.1 Осуществление рационального расходования материалов, электроэнергии	Экономия материальных средств Отсутствие превышения лимитов	До 20	на месяц	
	17.8 Высокий уровень подготовки учреждения к новому учебному	17.8.1 Отсутствие замечаний со стороны комиссии по приемке	0	До 20	на месяц	

	году				
	17.9 Благоустройство территории учреждения	17.9.1 Зеленая зона, ландшафтный дизайн	наличие	До 30	на месяц
	17.10 Своевременность выполнения работ	17.10 Выполнение работ в установленные сроки	100%	До 40	на месяц
	17.11 Высокое профессиональное мастерство при выполнении должностных обязанностей	17.11.1 Отсутствие замечаний со стороны администрации и работников школы	0	До 40	на месяц