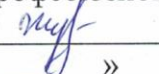


Согласовано
Руководитель
МКУ «Управление образования»

 Е.К. Бурбукина
« _____ » _____ 2023 г.

Согласовано
Председатель первичной
Профсоюзной организации

 И.О. Журавский
« _____ » _____ 2023 г.

Утверждено
Директор
МБОУ «Усть-Кемская СОШ № 10»

 Ю.Е. Прудников
« _____ » _____ 2023 г.

Положение
об оплате труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Усть-Кемская средняя общеобразовательная школа № 10»

п. Усть-Кемь
2023 г.

1. Общие положения

1.1 Настоящее положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Усть-Кемская средняя общеобразовательная школа № 10» (далее – Положение) разработано на основании ст. 12 Трудового кодекса Российской Федерации, Закона Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», постановления Правительства Красноярского края от 15.12.2009 № 648-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых Государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края», в соответствии со ст. ст. 27.3, 29 Устава Енисейского района и решением Енисейского районного Совета депутатов от 09.02.2017 г. № 10-137 р «О системах оплаты труда работников муниципальных учреждений Енисейского района», на основании постановления администрации Енисейского района от 22.10.2013 №1161-п «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Енисейского района».

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок, условия оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Усть-Кемская средняя общеобразовательная школа № 10» (далее — Учреждение).

1.3. 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.

1.4. Система оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, для работников Учреждения устанавливается коллективным договором, 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.

1.5. Система оплаты труда устанавливается с учетом:

- а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- в) государственных гарантий по оплате труда;
- г) примерных положений об оплате труда работников учреждений по ведомственной принадлежности с учетом видов экономической деятельности;
- д) рекомендаций районной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- е) мнения представительного органа работников.

1.6. Для работников учреждений, с которыми для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, заключаются срочные трудовые договоры, и оплата труда по которым полностью осуществляется за счет средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, система оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Законом в пределах указанных средств.

1.7. Заработная плата работников учреждений увеличивается (индексируется) с учетом уровня потребительских цен на товары и услуги. Размеры и сроки индексации устанавливаются решением районного Совета депутатов о бюджете.

2. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставки заработной платы конкретным работникам устанавливаются директором 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 размерами окладов (должностных окладов), определенных в коллективном договоре, соглашениях, локальных нормативных актах.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов), устанавливаются не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), определяемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы (далее – минимальные размеры окладов).

2.3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставки заработной платы работников Учреждения устанавливаются в соответствии с *приложением № 1* к настоящему Положению.

2.4. Размеры окладов (должностных окладов), педагогическим работникам Учреждения могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в соответствии с *приложением № 2* к настоящему Положению.

3. Выплаты компенсационного характера (виды, размер и условия)

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

Утвержденный перечень должностей (профессий) и конкретные размеры компенсационных выплат работникам, занимающим данные должности:

Должность работника	% доплаты за вредные условия труда
Учитель технологии	8,4%
Учитель химии	8,4%
Учитель физики	8,4%
Учитель информатики	8,4%
Повар	12%
Подсобный рабочий кухни	12%
Рабочий по обслуживанию здания	12%
Младший воспитатель	12%
Машинист по стирке белья	12%
Уборщик служебных помещений	12%
Завхоз	12%
Лаборант	12%
Дворник	12%
Кладовщик	12%
Секретарь-делопроизводитель	12%
Учитель (за индивидуальное обучение на дому ребёнка-инвалида) 20%	20%

- Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями:
 - районный коэффициент – 30%;
 - процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях - до 50%.
- Выплаты 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 (рассчитанного за час работы). Ночным считается время с 22 часов до 6 часов;
 - работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации;
 - работникам, привлекавшимся к сверхурочной работе, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации;
 - при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором производится доплата, размер которой определяется по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 151 Трудового кодекса РФ).

3.2. Виды и размеры компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются без учета повышающего коэффициента в соответствии с *приложением № 3* к настоящему Положению

3.3. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Работникам Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

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

б) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

в) выплаты за качество выполняемых работ;

г) персональные выплаты;

д) выплаты по итогам работы.

е) выплата в размере 10% за присвоение звания «Почетный работник образования Енисейского района» (Решение Енисейского районного совета депутатов от 10.10.2013 года № 30-387р «Об утверждении Положения о звании «Почетный работник образования Енисейского района»), (ред. от 29.10.2015 г. №2-14).

4.2. Персональные выплаты устанавливаются с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты, установленной пунктом 4.11 настоящей статьи.

Размер персональных выплат устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы без учета повышающих коэффициентов в соответствии с *приложением № 4* к настоящему положению.

4.3. При выплатах по итогам работы учитывается:

объем освоения выделенных бюджетных средств; объем ввода законченных ремонт объектов; инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда; выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения; достижение высоких результатов в работе за определенный период; участие в инновационной деятельности; участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы работникам Учреждения устанавливается в соответствии с *приложением № 5* к настоящему Положению.

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

4.4. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников за качественные результаты труда, а также поощрение завыполненную работу. Размер выплат стимулирующего характера конкретного работника устанавливается с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты.

Положение о комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения и ее состав утверждаются приказом директора Учреждения. При этом в составе комиссии должен быть включен представитель первичной профсоюзной организации Учреждения.

Решение о назначении выплаты работникам оформляется приказом директора и доводится до сведения коллектива.

4.5. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливается в абсолютном размере без учёта фактически отработанного времени.

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

При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат) Учреждения применяется балльная оценка.

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

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

где:

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

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

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

n

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

где:

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

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

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

где:

$Q_{\text{зп}}$ – 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 муниципальном задании, на месяц в плановом периоде;

$Q_{\text{гар}}$ - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по муниципальному заданию) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы учреждения с учетом повышающих коэффициентов, сумм выплат компенсационного характера и персональных выплат стимулирующего характера, определенный согласно штатному расписанию учреждения, на месяц в плановом периоде);

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

Определение количества баллов, устанавливаемых для работников Учреждения и Филиалов 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 № 6** к настоящему Положению.

4.7. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя Учреждения с учетом критериев оценки результативности и качества труда работника. Критерии оценки результативности и качества труда работника не учитываются при выплате стимулирующих выплат, в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты, установленной пунктом 4.11 настоящей статьи.

4.8. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и направленных в установленном порядке на оплату труда работников.

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

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

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

Для целей расчета региональной выплаты размер заработной платы составляет 29 236 рубля.

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 обязанностей).

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 отработанного времени, установить региональную выплату, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

Для целей настоящего пункта, при расчете региональной доплаты 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.

4.11. Выплаты стимулирующего характера не устанавливаются для работника(-ов) ОУ, получивших в отчетный период (месяц) дисциплинарное взыскание.

5. Единовременная материальная помощь

5.1. Работникам Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется 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 (детей, родителей).

5.3. Размер единовременной материальной помощи составляет три тысячи рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 5.2 настоящего раздела.

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

5.5. Молодым специалистам в возрасте до 35 лет, впервые окончивших одно из учебных заведений высшего или среднего профессионального заведения и приступившим к работе в Учреждении в течение одного года, следующего за годом, в котором получен диплом государственного образца и заключившим трудовые договоры на срок не менее 5 лет единовременно выплачивать на хозяйственное обзаведение в размере трех минимальных окладов (должностных окладов) согласно Порядку единовременной выплаты на хозяйственное обзаведение специалистам, прибывшим на работу в сельские образовательные учреждения Енисейского района, утвержденного постановлением администрации Енисейского района от 8.11.20 16 г. № 631-п (в ред. от 13.09.2019 № 697-п).

6. Условия оплаты труда директора и заместителей директора Учреждения

6.1. Оплата труда директора и заместителей директора осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя:

должностной оклад;

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

6.2. Размер должностного оклада директора учреждения устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), работников основного персонала возглавляемого им учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по

оплате труда руководителей учреждений в соответствии с Приложением № 3 к примерному положению об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Енисейского района.

6.3. Размеры должностных окладов заместителям руководителя устанавливаются руководителем Учреждения на 30 процентов ниже размеров должностного оклада руководителя.

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

6.5. Группа по оплате труда директора учреждения 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 приложением № 4 к примерному положению об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Енисейского района. Группа по оплате труда руководителей учреждений устанавливается не реже 1 раза в год в срок до 1 октября года, предшествующего планируемому, нормативным правовым актом МКУ «Управление образования» и определяется в соответствии со значениями объемных показателей.

6.6. За директором учреждения, находящегося на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителя, определенная до начала капитального ремонта, но не более чем на один год.

6.7. Директору и заместителям директора в пределах объема средств, выделенного в плане финансово – хозяйственной деятельности Учреждения на выплаты стимулирующего характера директору и заместителям директора, труда могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за управление информацией;
- выплаты за управление кадрами;
- выплаты за управление ресурсами;
- выплаты за управление процессами;
- выплаты за управление результатами;
- 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.

6.8. Размер и условия осуществления выплат стимулирующего характера, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений заместителей директора определяются согласно *приложению №7*.

6.9. Распределение средств на осуществление стимулирующих выплат директору учреждения осуществляется ежемесячно, комиссией (рабочей группой) по установлению выплат, образованной МКУ «Управление образования» (далее – комиссия).

Комиссия принимает решение об установлении стимулирующих выплат и их размере открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Решение комиссии оформляется протоколом. На основании протокола комиссии МКУ «Управление образования» издает приказ об установлении стимулирующих выплат руководителям.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат отдельно согласно *приложению № 7*.

6.10. Виды и размер персональных выплат директору и заместителям директора определяется согласно *приложению № 8* к настоящему Положению.

6.11. При выплатах по итогам работы учитываются:

- организация участия работников, обучающихся в конкурсах, в мероприятиях;
- подготовка образовательного учреждения к новому учебному году;
- участие в инновационной деятельности;
- организация и проведение важных работ, мероприятий.

6.12. Размер выплат по итогам работы директору и заместителям директора определяется согласно *приложению № 9* к настоящему положению.

6.13. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, заместителям директора устанавливаются ежемесячно в процентах от должностного оклада.

Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается.

Размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом директора Учреждения.

6.14. Директору и заместителям директора может оказываться единовременная материальная помощь с учетом положений раздела 5 настоящего Положения.

7. Оплата труда работникам при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника

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.

7.2. 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:

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

C_y – размер оплаты за один час работы для учителей;

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 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 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:

$$C_p = \text{ФОТ}_p / 4,3 * Ч_p, \text{ где}$$

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

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

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

7.2.1. На период временного отсутствия учителя может быть принят другой учитель, который преподает тот же предмет.

В исключительных случаях, когда учителя временно заменить таким же учителем невозможно, вместо отсутствующего учителя может преподавать учитель по другому предмету, который может вперед пройти с учениками свою программу, чтобы затем в счет учебных часов по предмету замещавшего педагога отсутствовавший учитель мог восполнить пропущенные учебные занятия.

При таком замещении расчет заработной платы производится следующим образом:

1. Учитель, замещавший отсутствовавшего учителя и проходивший с учениками программу по своему предмету вперед:

- дополнительную оплату труда в этот период не получает, поскольку, когда он передаст вернувшемуся учителю свои учебные часы, за ним будет сохраняться заработная плата, установленная при тарификации.

2. Отсутствовавший учитель, который при возвращении будет проводить учебные занятия по своему расписанию и по расписанию учителя, замещавшего его в период отсутствия:

- Кроме заработной платы, установленной ему при тарификации, должен получить почасовую оплату за часы занятий, данные сверх фактического объема своей учебной нагрузки, которая рассчитывается исходя из установленного размера ставки заработной платы.

7.3. Оплата труда иным работникам.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в одно и то же рабочее время, работнику производится доплата.

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

$$C_p = \text{ФОТр} / \text{Чр} / 310, \text{ где}$$

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

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

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

8. Заключительное положение

8.1. Настоящее Положение вводится в действие с момента подписания.

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

1. Профессиональная квалификационная группа
должностей работников образования, утвержденные приказом
Минздравоуразвития Российской Федерации от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении
профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»

Квалификационные уровни	Наименование должностей	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.	
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня			
1 квалификационный уровень	Младший воспитатель; Младший воспитатель подменный	4576,0	
2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения	4498,0	
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников			
1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	при наличии среднего профессионального образования	6649,0
		при наличии высшего профессионального образования	7569,0
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог	при наличии среднего профессионального образования	6959,0
		при наличии высшего профессионального образования	7926,0
3 квалификационный уровень	Воспитатель; воспитатель ГПД; воспитатель интерната; подменный воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог;	при наличии среднего профессионального образования	7623,0
		при наличии высшего профессионального образования	8683,0
4 квалификационный уровень	Педагог-библиотекарь; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; старший воспитатель; тьютор;	при наличии среднего профессионального образования	8341,0
		при наличии высшего профессионального образования	9505,0

	учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед); советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
1 квалификационный уровень	Заведующий структурным подразделением	9888,0
2 квалификационный уровень	Заведующий обособленным структурным подразделением	10629,0

2. Профессиональные квалификационные группы
«Общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих»,
утвержденные приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.05.2008 г.
№ 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных
должностей руководителей, специалистов и служащих»

Квалификационные уровни	Наименование должностей	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель; делопроизводитель-секретарь; секретарь	4053,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	лаборант; секретарь руководителя; техник; техник-программист	4498,0
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством; техник II категории; техник-программист II категории	4943,0
3 квалификационный уровень	заведующий производством (шеф-повар); техник-программист I категории	5431,0
4 квалификационный уровень	Механик	6854,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Документовед; инженер по охране труда; инженер по ремонту; инженер-программист (программист); специалист по кадрам;	4943,0

	экономист по договорной и претензионной работе;	
4 квалификационный уровень	Ведущий инженер-технолог (технолог); ведущий специалист по кадрам	7167,0

3. Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии, утвержденные приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 31.08.2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»

Наименование должностей		Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
Профессиональная квалификационная группа «должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»		
Библиотекарь	при наличии среднего профессионального образования	5431,0
	при наличии высшего профессионального образования	6854,0

4. Профессиональные квалификационные группы «Общепрофессиональных профессий рабочих», утвержденные приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»

Квалификационные уровни	Наименование должностей	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Гардеробщик; грузчик; дворник; истопник; кастелянша; кладовщик; кочегар (машинист котельной)(2,3разряда по ТС); машинист по стирке белья; оператор котельной (2,3 разряда по ТС); повар (2, 3 разряда по ТС); подсобный рабочий; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (2, 3 разряда по ТС); сторож (вахтер); уборщик служебных помещений;	3481,0

	электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования (2, 3 разряда по ТС);	
2 квалификационный уровень	Старший оператор котельной	3649,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Водитель автомобиля (4, 5 разряда по ТС); рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (4 разряда по ТС); повар (4, 5 разряда по ТС); слесарь-сантехник (4, 5 разряда по ТС); оператор котельной (4,5 разряда по ТС); электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования (4, 5 разряда по ТС); кочегар (машинист котельной)(4,5разряда по ТС)	4053,0
2 квалификационный уровень	Водитель автомобиля (6,7 разряда по ТС); повар (6 разряда по ТС); слесарь-сантехник (6 разряда по ТС);	4943,0
4 квалификационный уровень	водитель автобуса (занятые перевозкой обучающихся (детей, воспитанников))	6542,0

5. Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами

Должность	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
Заведующий библиотекой	8367,0
Контрактный управляющий	4943,0

Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам муниципальных бюджетных образовательных учреждений Енисейского района, могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы

1. Условия установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам муниципальных бюджетных образовательных учреждений Енисейского района (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:

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

где:

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

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

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 учреждения с учетом мнения представительного органа работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения, на период времени выполнения работы, являющейся основанием для установления повышающего коэффициента.

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

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

Приложение №3
к положению об оплате труда
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Усть-Кемская средняя общеобразовательная школа № 10»

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 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 или классы (группы) для обучающихся (воспитанников) нуждающихся в длительном лечении	15
3	работникам общеобразовательных учреждений, имеющих интернат, непосредственно занятых в таких классах (группах)	20
4	за работу в центрах психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, психолого-медико-педагогических комиссиях, логопедических пунктах	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	водителям легковых автомобилей за ненормированный рабочий день	25
8	за ненормированный рабочий день (за исключением водителей легковых автомобилей)	15
9	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.

Приложение №4
к положению об оплате труда
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Усть-Кемская средняя
общеобразовательная школа № 10»

Размер персональных выплат работникам Учреждения

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

2.1	проверка письменных работ (пропорционально нагрузке):	
	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
2.3	за заведование элементами инфраструктуры:<*****>:	
	кабинетами, лабораториями	10%
	учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами	20%
3	молодым специалистам (специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с муниципальными бюджетными и 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 и казенных образовательных организаций, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей <*****>	718,4 рублей

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

<*> Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются. Для педагогических работников учитывается работа по профилю организации

или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

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

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

Размер выплаты педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя, куратора определяются исходя из расчёта 2 700 рублей в месяц за выполнение функций классного руководителя, куратора в классе с наполняемостью 25 и более учащихся в классе в образовательных учреждениях, расположенных в городской местности, 14 и более учащихся в классе в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности и 12 и более учащихся в классах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, пропорционально наполняемости в классе.

<****> 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.

На выплаты начисляется районный коэффициент и процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, надбавки за работу в местах с особыми климатическими условиями (постановление администрации Енисейского района «Об утверждении Порядка ежемесячной выплаты шеф-поварам, поварам, помощникам повара, работающих в муниципальных образовательных учреждениях, финансируемых из районного бюджета»).

Приложение №5
к положению об оплате труда
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Усть-Кемская средняя
общеобразовательная школа № 10»

Размер выплат по итогам работы работникам Учреждения

Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия		Количество баллов
	наименование	индикатор	
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения. Осуществление дополнительных работ.	Задание выполнено	в срок, в полном объеме. Приказ директора	5б.
	Работа в комиссии	Постоянное участие в работе комиссии Председатель	1б. 2б. (на месяц)
	Работа по охране труда	Пояснение о проделанной работе, отсутствие замечаний	1б. (на месяц)
	Организация внеурочной деятельности классными руководителями	Пояснение о проделанной работе, отсутствие замечаний	1б. (на месяц)
	Ремонт кабинета, группы	Организация работы с родительским активом и участие в ремонтных работах в срок и в полном объеме	5б. (раз в год)
	Сопровождение учащихся на мероприятия	Отсутствие нарушений	Район - 1б. (за день) Регион – 2б. (за день) РФ – 3б. (за день)

	Проведение устного собеседования по русскому языку (9 класс), итогового сочинения (11 класс)	Учитель – собеседник Учитель – эксперт Технический специалист Организаторы в аудитории Проверка работ итогового сочинения	26. 26. 26. 16. 2 б.
	Контроль оборота родительской платы (дошкольная группа)	100% от месячной нормы 80% от месячной нормы	26. (на месяц) 16. (на месяц)
	Организация работы ОУ	Ведение общей документации, отчеты. Проведение мероприятий в рамках реализации национального проекта	1 б. 1 б.
Доплаты за виды работ, не входящие в должностные обязанности	Организация питания	Пояснение о проделанной работе, отсутствие замечаний	3 б. (на месяц)
	Организация профсоюзной работы	Пояснение о проделанной работе, отсутствие замечаний	26. (на месяц)
	РДДМ	Пояснение о проделанной работе, отсутствие замечаний	2 б. (на месяц)
	Волонтерское движение	Пояснение о проделанной работе, отсутствие замечаний	2 б. (на месяц)
	Ответственный за школьную службу медиации	Пояснение о проделанной работе, отсутствие замечаний	1 б. (на месяц)
	Ответственный координатор по проведению ВПР	Пояснение о проделанной работе, отсутствие замечаний	5б.
	Работа по выбору учебного модуля ОРКСЭ, ОДНКНР	Пояснение о проделанной работе, отсутствие замечаний	3б. (раз в год)
	Куратор по наставничеству	Пояснение о проделанной работе, отсутствие замечаний	26. (на месяц)
	Ответственный за направления функциональной грамотности	Пояснение о проделанной работе, отсутствие замечаний	1 б. (на месяц)
	Ответственный координатор краевого семейного финансового фестиваля	Пояснение о проделанной работе, отсутствие замечаний	3 б.

Работа с образовательными платформами (Орлята, РЭШ, Учи.ру, и т.п.)	Руководитель	2 б. (на месяц)		
	Участие (по факту проведения)	1 б.		
ПДД и ДДТТ	Пояснение о проделанной работе, отсутствие замечаний	1 б. (на месяц)		
Ведение школьных проектов	Разработка (защита на муниципальном уровне, педсовет)	5б.		
	Реализация (Пояснение о проделанной работе, отсутствие замечаний)	2б. (на месяц)		
Ведение муниципальных проектов	Разработка (защита на муниципальном уровне, педсовет)	5б.		
	Реализация (Пояснение о проделанной работе, отсутствие замечаний)	3б. (на месяц)		
Сетевое взаимодействие с другими организациями	Наличие договора	(на месяц)		
		Рай он	Рег ион	Рос сия
		1	2	3
Куратор дружины юных пожарных	Пояснение о проделанной работе, отсутствие замечаний	1 б. (на месяц)		
ЮнАрмия	Пояснение о проделанной работе, отсутствие замечаний	2 б. (на месяц)		
ЮИД	Пояснение о проделанной работе, отсутствие замечаний	2 б. (на месяц)		
Руководство ППк	Пояснение о проделанной работе, отсутствие замечаний	2 б. (на месяц)		
Участие в ППк	Пояснение о проделанной работе, отсутствие замечаний	1б.		
Профориентация	Пояснение о проделанной работе, отсутствие замечаний	1 б. (на месяц)		
Работа с одаренными детьми	Пояснение о проделанной работе, отсутствие замечаний	2б. (на месяц)		
Организация дополнительного образования детей (и взрослых)	Пояснение о проделанной работе, отсутствие замечаний	1 б. (на месяц)		

	Ответственный за сбор и отправку информации по заболеваемости и посещению учащихся ОУ	Ежедневное заполнение, отсутствие замечаний	1 б. (на месяц)
	Ответственный за антитеррористическую защищенность	Пояснение о проделанной работе, отсутствие замечаний	1 б. (на месяц)
	Ответственный за коррекционное (инклюзивное) образование	Пояснение о проделанной работе, отсутствие замечаний	5б. (на месяц)
	Ответственный за стартовую диагностику	По факту проведения	3б.
	Ответственный за итоговую диагностику	По факту проведения	2б.
	Ответственный за проведение НИКО	По факту проведения	2б.
	Военкомат	Пояснение о проделанной работе, отсутствие замечаний	1 б. (на месяц)
	Ответственный за консультативный пункт	Пояснение о проделанной работе, отсутствие замечаний	2б. (на месяц)
	Ответственный за программу «Навигатор ДО»	Пояснение о проделанной работе, отсутствие замечаний	1 б. (на месяц)
	Ведение табелей (за каждый отчетный период)	Пояснение о проделанной работе, отсутствие замечаний	2б.
	Ответственный за ФСК	Пояснение о проделанной работе, отсутствие замечаний	1 б. (на месяц)
	Ведение дополнительных часов по приказу директора	1 час в неделю 2 часа в неделю 3 и более часа в неделю	1б. (на месяц) 3б. (на месяц) 5б. (на месяц)
	Диспетчер по расписанию	Пояснение о проделанной работе, отсутствие замечаний	5б. (на месяц)
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий (приказ или ходатайство на поощрение)	Приказ директора на поощрение	1б.
		Ходатайство директора, зам. директора	3б.
		Ходатайство РУО	5б.

Техническое и программное обеспечение и использование в работе учреждения	Функционирование локальной сети, электронной почты учреждения, использование программного обеспечения	Пояснение о проделанной работе, отсутствие замечаний	46. (на месяц)
Управляющий совет школы	Организация и планирование работы управляющего совета школы	Пояснение о проделанной работе, отсутствие замечаний	16. (на месяц)
Попечительский совет школы	Организация и планирование работы попечительского совета школы	Пояснение о проделанной работе, отсутствие замечаний	16. (на месяц)
Организация и проведение мероприятий	Организация и проведение массовых мероприятий «День знаний», «Новый год», «Последний звонок», «Прощание с начальной школой», «Выпускной», «Выпускной в дошкольной группе».	Пояснение о проделанной работе, отсутствие замечаний	36.
	Организация и проведение предметных декад, недель, фестивалей, акций	Ответственный (Пояснение о проделанной работе, отсутствие замечаний)	16.
		Участие (не менее 2-х мероприятий) (Пояснение о проделанной работе, отсутствие замечаний)	16.
	Организация и проведение районных и краевых мероприятий	Район (Пояснение о проделанной работе, отсутствие замечаний)	36.
Регион (Пояснение о проделанной работе, отсутствие замечаний)		56.	
	Организация и проведение массовых мероприятий (в соответствии с планом)	Ходатайство педагога-организатора	16. (ответственно му за мероприятие)
Оформление к мероприятиям		Фотоотчет	16.
Ведение протоколов педсоветов		Отчет о проделанной работе (протокол)	16.

Ведение сайта школы		Регулярное наполнение и обновление сайта	36.
Ведение страниц школы в социальных сетях (ВК, СФЕРУМ, и т.п.)		Регулярное наполнение и обновление страницы	16. (на месяц)
Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий	Ведение баз автоматизированного сбора информации	Отсутствие замечаний по ведению баз автоматизированного сбора информации	КИАСУО -3 б. (на месяц);
Организация и проведение ЛОЛ		Начальник лагеря Воспитатель Руководитель модуля	156. 106. 56. (однократно)
Организация и проведение интенсивной школы в летний период		(Пояснение о проделанной работе, отсутствие замечаний, публикация на сайте ОУ)	1 день – 16.

Приложение №6
к положению об оплате труда
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Усть-Кемская средняя
общеобразовательная школа № 10»

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

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников школы	Условия (показатели)		Количество баллов от 1 до 10 баллов
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Педагогические работники: учитель, педагог – организатор, педагог - библиотекарь, педагог-психолог, социальный педагог, педагог ДО, инструктор по физическому воспитанию,	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Результативность, стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу обучающихся	Результативность по итогам ККР (4 класс)	Успеваемость – 100%, качество по предметам больше среднего краевого показателя	3 б. (раз в год)
		Результативность по итогам ОГЭ (9 класс)	Успеваемость – 100%, качество по предметам больше	3б. (раз в год)

учитель-логопед, советник директора по воспитанию.			среднего краевого показателя.	
		Результативность по итогам ЕГЭ (11 класс)	Успеваемость – 100%, качество по предметам больше среднего краевого показателя %	3б.(раз в год)
	Организация коррекционных действий	Индивидуальное сопровождение учащихся, воспитанников испытывающих трудности в обучении (при наличии ИОП),	Устранение пробелов в знаниях учащихся, воспитанников, испытывающих трудности в обучении (не менее 4 занятий в месяц)	1б. (на месяц)
		Реализация индивидуальных программ обучения интегрированных детей.	При наличии справки завуча по УВР	1б. (раз в год)
		Проведение предметных консультаций	Подготовка учащихся к ККР, ОГЭ, ЕГЭ. По графику (не менее 4 занятий в месяц).	2б.
	Информирование руководителя ОУ о ЧП и ЧС с воспитанниками, обучающимися	Своевременное информирование	Справка руководителя ОУ о принятых мерах	3б.
	Востребованность дополнительных общеразвивающих программ	При наполняемости $\geq 60\%$ обучающихся	Справка заместителя директора	3б. (раз в год)
	Результаты одарённых детей в образовательном процессе.	Результаты участия в очных (дистанционных) конкурсах, олимпиадах и др. по приказу директора	Призёры и победители	(Победители, призёры /участие за каждого)
			Уровень муниципалитета	3б./1б.
			Уровень региона	6б./2б.
			Уровень России	10б./3б
		Результаты участия в очных турнирах, соревнованиях	Призеры и победители	(Победители, призеры ИЛИ участие)
			Уровень муниципалитета	3б./1б.
Уровень региона			6б./2б.	

			Уровень России	106./36	
		Результаты участия в НПК	Уровень муниципалитета	56./26.	
			Уровень региона	106./56.	
			Уровень России	206./106.	
			Уровень региона	66./26.	
			Уровень России	106./36.	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
	Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Руководство объединениями педагогов (методическими объединениями, проектными командами, творческими группами)	Обеспечение результативности работы в соответствии с планом проектных команд, творческих групп, методического объединения	26.	
				36. (ежемесячно)	
		Выступление на РМО, форумах, совещаниях, семинарах и др.	Очное/дистанционное выступление		
			Уровень муниципалитета	46./26.	
			Уровень региона	66./46.	
		Уровень России	106./66.		
		Участие в творческих групп, в проектных командах, КДН		26.	
Участие в работе комиссий	Участие в работе жюри	(муниципальные /краевые) 16./ 36.			
	Проверка работ, конкурсов, олимпиад учащихся	26./46.			
	Результативность внедрения ФГОС образования обучающихся с умственной отсталостью и качество образовательных услуг, оказываемых учащимися с ОВЗ (основной нагрузки)	Результативность по итогам четверти	100% успеваемость АООП по итогам четверти	16. (раз в четверть)	

	Ведение электронного классного журнала учащихся с ОВЗ (основные предметы)		Ежедневное заполнение	1б. (на месяц)		
Выплаты за качество выполняемых работ						
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Предъявление опыта организации образовательного процесса за пределами ОУ, дистанционный этап по приказу директора	Участие в очных конкурсах: Промежуточного этапа Уровни: 1. Район 2. Регион 3. Россия Основного этапа (при наличии предварительных, отборочных этапов) Уровни: • Район • Регион • Россия	(победитель / участие) 2б. /1б. 4б. /2б. 6б./3б. 6б./4б. 8б./5б. 10б./6б		
		Конкурсы профессионального мастерства «Лидер образования», «Сердце отдаю детям»	Участие в очных конкурсах: Промежуточного этапа Уровни: 4. Район 5. Регион 6. Россия Основного этапа (при наличии предварительных, отборочных этапов) Уровни: • Район • Регион • Россия Каждое конкурсное испытание Уровни: 1. Район 2. Регион 3. Россия	(победитель / участие) 2б. /1б. 4б. /2б. 6б./3б. 6б./4б. 8б./5б. 10б./6б 3б. 5б. 10б.		
	Обобщение и / или тиражирование педагогического опыта	Наличие методических и научных публикаций в печатных изданиях (сборниках).	Район	Регион	Россия	2б 5б 7б

			Статьи, метод. разработки				
		Проведение мастер – классов, открытых уроков	Открытый урок	66	126	166	
			Мастер-класс, фрагмент урока	46	86	126	
		Организация и проведение выставок	Уровни: <ul style="list-style-type: none"> • Район • Регион • Россия 		26.	46.	66.
	Наставничество молодых педагогов	Методическое сопровождение молодого специалиста	Работа в соответствии с планом (Пояснение о проделанной работе, отсутствие замечаний)		26.		
	Участие в разработке и реализации программ, методических, диагностических материалов, связанных с образовательной деятельностью	Созданная программа, материалы внедрены в образовательную деятельность ОУ (в конце года)	36. (единовременно)				
	Интенсивные школы	Участие педагога Организация педагогом	Уровень муниципалитета: 26. (за 1 день) 66.				
	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач						
	Создание системы работы по повышению мотивации обучающихся к чтению	Количество обучающихся и работников учреждения, пользующихся фондом библиотеки	более 80%			16. (на месяц)	

	Работа по сохранению библиотечного фонда	Рейды по проверке учебников	Справка по проверке	1 б. (раз в четверть)
	Работа с семьями	Вечерние рейды	Посещения семей обучающихся, воспитанников (не менее 4 рейдов)	1б. (на месяц)
		Организация и проведение совета профилактики	Работа в соответствии с планом	2б. (на месяц)
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения обучающихся, воспитанников	Адаптация вновь поступивших обучающихся, благоприятный психологический климат (1класс, 5 класс, 10 класс)	Уменьшение числа конфликтных ситуаций среди обучающихся, анкетирование классных руководителей, родителей и учащихся, пед. работников ДОУ	1б. (раз в четверть)
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	Вовлечение обучающихся в социально полезную деятельность	Развитие воспитательной среды образовательной организации	По итогам анализа запросов участников образовательных отношений созданы новые пространства для обучающихся (ШСК, школьный театр, медиацентр и др.) (отчет о проделанной работе)	5б.
		Организация мероприятий федерального календарного плана воспитательной работы	Каждое организованное мероприятие	1б.
			Доля обучающихся, вовлеченных, вовлеченных в мероприятия, как в качестве участников, так и в качестве организаторов (не менее 10%)	1б.
		Адресное вовлечение в общественно	Каждое организованное мероприятие	1б.

		полезную деятельность обучающихся «группы риска»	<p>Доля обучающихся данной группы, включившихся в позитивную повестку на уровне класса/ образовательной организации/ муниципалитета (Не менее 10%)</p> <p>Доля обучающихся данной группы, охваченных дополнительным образованием (не менее 50%)</p> <p>Доля обучающихся, снятых с различных видов учёта (не менее 20%) (отчет о проделанной работе)</p> <p>Совместно с социальным педагогом проработана система индивидуального сопровождения и наставничества (план работы) (отчет о проделанной работе)</p>	<p>Класс</p> <p>Школа</p> <p>Район</p>	<p>16.</p> <p>26.</p> <p>36.</p> <p>16. (раз в год)</p> <p>26. (раз в год)</p> <p>26.</p>
	Взаимодействие с участниками образовательного процесса	Взаимодействие с педагогическим и работниками образовательной организации по реализации программы воспитания	Результаты совместной работы советника с педагогическими работниками образовательной организации (учителями, педагогом-организатором, педагогом-библиотекарем, социальным педагогом и другими специалистами в области воспитания, классными руководителями) по реализации программы		16.

		воспитания (каждое совместное мероприятие) (отчет о проделанной работе)		
		Взаимодействие с социальными партнерами по вопросам воспитания обучающихся	Количество социальных партнеров (общественно-государственные детско-юношеские организации, общественные объединения, бизнес-сообщества, филармонии, библиотеки и др.), участвовавших в мероприятиях, организованных советником (не менее одного партнера) (отчет о проделанной работе)	26.
		Взаимодействие с родителями по реализации программы воспитания	Взаимодействие с родителями как организаторами и участниками образовательных событий по реализации программы воспитания (каждое совместное мероприятие) (отчет о проделанной работе)	16.
Организация взаимодействия с детскими общественными объединениями	Вовлечение обучающихся в Российском движении детей и молодежи «Движение первых» (далее - РДДМ)	Поддержка создания первичного отделения РДДМ в образовательной организации (отчет о проделанной работе)	26.	
		Доля обучающихся, вовлеченных в мероприятия РДДМ (не менее 10%) (отчет о проделанной работе)	16.	

			Количество начальных классов, реализующих программу «Орлята России» (за каждый класс) (отчет о проделанной работе)	16. (раз в год)
		Организация работы школьного актива	Доля обучающихся, включенных в деятельность школьного актива (не менее 10%) (отчет о проделанной работе)	16.
			Количество обучающихся, участвующих в программе «Орлята России» в качестве наставников для обучающихся начальных классов. (не менее 4 обучающихся) (отчет о проделанной работе)	26.
		Создание Центра детских инициатив	Доля обучающихся, реализовавших свои идеи и инициативы (не менее 5%) (отчет о проделанной работе)	16.
			Количество мероприятий, проведенных по инициативе Обучающихся (за каждое мероприятие) (отчет о проделанной работе)	26.
	Выявление и развитие у обучающихся способностей к научной (интеллектуальной), творческой, физкультурно-	Вовлечение обучающихся в дни единых действий, программы, проекты всероссийского уровня (в т.ч.	Доля обучающихся, вовлеченных в дни единых действий, программы, проекты всероссийского уровня (не менее 10%) (отчет о проделанной работе)	16.

	спортивной деятельности, участие в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях	тематических смен в федеральных детских центрах)														
		Участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях	Участие* и достижения обучающихся в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях *участники мероприятий подготовлены советником	<table border="1"> <tr> <td colspan="2">Район</td> </tr> <tr> <td>Уча стие 1б</td> <td>При зер/ поб едит ель 3б.</td> </tr> <tr> <td colspan="2">Регион</td> </tr> <tr> <td>Уча стие 3б</td> <td>При зер/ поб едит ель 5б.</td> </tr> <tr> <td colspan="2">Россия</td> </tr> <tr> <td>Уча стие 5б</td> <td>При зер/ поб едит ель 10б.</td> </tr> </table>	Район		Уча стие 1б	При зер/ поб едит ель 3б.	Регион		Уча стие 3б	При зер/ поб едит ель 5б.	Россия		Уча стие 5б	При зер/ поб едит ель 10б.
Район																
Уча стие 1б	При зер/ поб едит ель 3б.															
Регион																
Уча стие 3б	При зер/ поб едит ель 5б.															
Россия																
Уча стие 5б	При зер/ поб едит ель 10б.															
		Проведение мероприятий по информированию о всероссийских проектах, программах, олимпиадах, конкурсах и фестивалях для детей, родителей, педагогов, в том числе в социальных сетях	В образовательной организации выстроена система информирования обучающихся/педагогов/родителей о всероссийских мероприятиях для детей и молодежи (отчет о проделанной работе)	2б. (раз в год)												
	Личный вклад в повышение качества образования, совершенствование методов обучения и воспитания,	Освоение дополнительных профессиональных программ	Освоение дополнительных профессиональных программ по направлению (профилю)	1б.												

	продуктивное использование новых образовательных технологий		деятельности в организации в форме курсов, стажировки (в течение последних 3-х лет) (отчет о проделанной работе)		
		Применение современных педагогических технологий, в том числе икт	Применение современных педагогических технологий в практической деятельности (отчет о проделанной работе)	1б. (раз в четверть)	
	Активное участие в работе методических (профессиональных) объединений педагогических работников организаций, в разработке программно-методического сопровождения образовательного процесса, профессиональных конкурсах, транслирование в педагогических коллективах опыта практических результатов своей профессиональной деятельности, в том числе экспериментальной, инновационной	Участие в работе методических (профессиональных) объединений (штаб воспитательной работы образовательной организации, координационный центр при Управлении молодежной политикой, сообщества муниципального (регионального, всероссийского) уровня и т.д.)	Участие в работе методических (профессиональных) объединений, в том числе творческих (проблемных) групп	1б.	
		Разработка программно-методического сопровождения образовательного процесса	Разработка (внесение изменений) программных, методических, дидактических материалов (отчет о проделанной работе)	2б.	
		Участие в профессиональных конкурсах	Участие и достижения в профессиональных конкурсах* *очно, заочно, дистанционно	Очно	
				Уча стие	4б.
				Поб еда/ при зер	7б.

				Заочно, дистанцио нно	
				Уча стие	26.
				Поб еда/ при зер	46.
	Профессиональн о-общественная деятельность	Уровень и статус участия в профессионально- общественной деятельности, в том числе экспертной: участие в работе оргкомитетов, рабочих групп, экспертных комиссий, жюри конкурсов, в судействе соревнований, сопровождение педагогической практики студентов, наставничество, участие во всероссийских и региональных форумах, участие в грантовых и молодежных конкурсах и др.	Рай он	26.	
			Реги он	46.	
			Росс ия	106.	
	Транслирование опыта практических результатов профессиональн ой деятельности, в том числе эксперименталь ной, инновационной	Представление результатов профессиональной деятельности в виде выступлений, открытых мероприятий, мастер-классов, публикаций и пр.	Рай он	26.	
			Реги он	56.	
			Росс ия	86.	
Воспитатели, педагог-психолог, инструктор по физической культуре,	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				

музыкальный руководитель.				
	Средняя посещаемость детьми Учреждения за период	Посещаемость в дошкольных группах	- процент посещаемости от 91 до 100 - процент посещаемости от 80 до 90	26. 16.
	Организация и проведение мероприятий	Организация и проведение массовых мероприятий «Новый год», «Выпускной в дошкольной группе».	Отчёт о проделанной работе	36.
		Организация и проведение массовых мероприятий (в соответствии с планом)	Отчёт о проделанной работе	16. (ответственному за мероприятие) 1 раз в квартал
	Оформление к мероприятиям		Фотоотчет	16.
	Результаты одарённых детей в образовательном процессе.	Результаты участия в очных олимпиадах, конкурсах, конференциях, турнирах.	Призёры и победители Муниципальный уровень Региональный уровень Федеральный уровень	(победители, призёры/участие независимо от количества участников) 36./16. 66./36. 106./66
	Результаты одаренных детей в образовательном процессе	Результаты участия в очных турнирах, соревнованиях.	Призеры и победители Уровень муниципалитета Уровень региона Уровень России	(Победители, призеры) 36. 66. 106.
	Высокое качество образовательного процесса в группах: • Комбинированная группа	Комплексно-тематический подход построения образовательного процесса	По результатам проверки 1 раз в полгода (декабрь, май)	26.

	• Разновозрастная группа	(планирование, организация детской деятельности, создание предметно-развивающей среды)		26.
	Дополнительное образование детей в рамках образовательной программы	Кружковая работа	Не менее 4 занятий в месяц	16. (на месяц)
		Обобщение и / или тиражирование педагогического опыта	Наличие методических и научных публикаций в печатных изданиях (сборниках). Уровни: • Район • Регион • Россия	Статьи, метод. разработки
				26. 56. 76.
	Привлечение средств для создания комфортных условий пребывания детей в Учреждении	Спонсорская помощь	Чеки, акт передачи на сумму от одной тыс.руб.	16.
	Информирование руководителя ОУ о ЧП и ЧС с воспитанниками, обучающимися	Своевременное информирование	Справка руководителя ОУ о принятых мерах	36.
	Востребованность дополнительных общеразвивающих программ	При наполняемости $\geq 60\%$ обучающихся	Справка заместителя директора	36. (раз в год)
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Проведение открытых НОД на уровне ДГ (не менее 2 НОД в месяц)	Справка заместителя директора по ВМР, информация на сайте школы	36.
		Предъявление опыта организации образовательного процесса за пределами ОУ, дистанционный	Участие в очных конкурсах: Промежуточного этапа Уровни: 1. Район 2. Регион	(победитель / участие) 26 / 16 46 / 26

	этап по приказу директора	3. Россия Основного этапа Уровни: • Район • Регион • Россия	66 / 36 66 / 46 86 / 56 106/66		
	Проведение мастер – классов, открытых НОД		Район	Регион	Россия
		Открытый НОД	66	126	166
		Мастер-класс	46	86	126
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Выступление на РМО, форумах, совещаниях, семинарах и др.	Очное/дистанционное выступление			
		Уровень муниципалитета	46./26.		
		Уровень региона	66./46.		
		Уровень России	106./66.		
Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения обучающихся, воспитанников	Адаптация вновь поступивших обучающихся, благоприятный психологический климат (младшая, средняя, подготовительная группы)	Уменьшение числа конфликтных ситуаций среди обучающихся, анкетирование классных руководителей, родителей и учащихся, пед. работников ДОУ	16. (раз в четверть)		
Административно-вспомогательный персонал: лаборант, заведующий хозяйством, секретарь, инженер по охране труда, контрактный управляющий.	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Ведение документации учреждения	Полнота и соответствие нормативным и регламентирующим работу актам	Отсутствие замечаний администрации учреждения, контролирующих или надзирающих органов	66.	
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил по охране труда, правил техники безопасности, правил дорожного движения, пожарной безопасности	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях, контролирующих и надзорных органов. Обеспечение бесперебойной работы,	Отсутствие замечаний администрации учреждения, предписаний, контролирующих или надзирающих органов, аварий	10 б.	

		<p>правильной эксплуатации электроосветительных приборов, сантехнического оборудования.</p> <p>Содержание территории в соответствии с СанПин</p> <p>Устранение аварийных ситуаций без привлечения специалистов.</p> <p>Оперативность реагирования.</p> <p>За обеспечение санитарно-гигиенических условий (воздушный, тепловой, световой режим, состояние коммуникаций)</p> <p>Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок</p>		
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Оперативность	<p>выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества</p>	Постоянно	66.
		<p>Своевременное обеспечение сезонной подготовки обслуживаемого здания, сооружений, оборудования и механизмов</p>	<p>Выполнение работ ранее (вовремя) установленного срока без снижения качества</p>	66.

	Осуществление дополнительных работ	Своевременность и качество заполнения документации, выполнение приказов ОУ и УО, предоставление отчетности в бухгалтерию и УО Участие в проведении ремонтных работ в учреждении Погрузочно-разгрузочные работы	постоянно	106.
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Инициатива и творческий подход к работе	Предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов	1 предложение	36.
		Реализация образовательных проектов	1 проект	106.
		Проведение мероприятий разного уровня, в том числе обмен опытом	1 мероприятие	26.
Младший обслуживающий персонал: рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, дворник, гардеробщик, сторож, уборщик служебных помещений, кладовщик, повар, кладовщик,	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил по охране труда, правил техники безопасности, правил дорожного движения, пожарной безопасности	Наличие замечаний администрации учреждения, предписаний контролирующих или надзирающих органов, аварий	0	106.

подсобный рабочий и др.				
	Обеспечение сохранности имущества и его учет	Наличие замечаний по утрате и порче имущества	0	10б.
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении Погрузочно-разгрузочные работы	постоянно	10б.
	Участие в мероприятиях учреждения	Участие в подготовке мероприятий	постоянно	6б.
	Инициатива и творческий подход к организации	Наличие предложений администрации заведения по рациональному использованию имущества и материалов	1 предложение	5б.
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Ресурсосбережение при выполнении работ	Осуществление рационального расходования материалов	Экономия материальных средств	3б.
		Осуществление рационального расходования электроэнергии	Отсутствие превышения лимитов	3б.
	Высокий уровень подготовки учреждения к новому учебному году	наличие замечаний со стороны комиссии по приемке	0	5б.
	Благоустройство территории учреждения	Зеленая зона, ландшафтный дизайн, очистка снега	наличие	10 б.
Выполнение несвойственных работ				
	Уборка прилегающей территории от снега	Подход к школе и вспомогательным помещениям	0	10б.
	Уборка уличных туалетов			10б.

	Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов	Отсутствие предписаний контролирующи х органов	0	106.
--	--	--	---	------

Приложение №7
к положению об оплате труда
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Усть-Кемская средняя
общеобразовательная школа № 10»

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

Критерии оценивания	Индикатор	Кол-во баллов*	Источник информации	Период установле - ния баллов
1. Управление информацией				
1.Нормативное регулирование внутренних и внешних информационных потоков ОУ	1. Наличие в ОУ порядка (положения), определяющего единые требования к оформлению внутренней документации (приказы, локальные акты, письма)	Нет -0 Да- 5	При сдаче отчетов на начало учебного года (корректировка баллов по результатам мониторинга, один раз в течение учебного года)	Учебный год
	2. Наличие и ведение в образовательной организации журнала регистрации входящей и исходящей документации	Нет -0 Да- 5		
2.Формирование внутреннего информационного пространства, эффективных каналов коммуникации и системы обмена информацией, включая документооборот	1. Наличие возможности у участников образовательных отношений получения документов образовательной организации в открытом доступе (образцы заявлений о зачислении в школу, об отчислении из школы,	Нет -0 Да –10 (в полном объеме)	Сайт ОУ	Квартал

	согласие родителей (законных представителей) на обработку персональных данных обучающегося, заявления на аттестацию педагога, заявление о приеме на работу)			
3. Управление информационными коммуникациями в целях удовлетворения потребностей всех участников образовательного процесса	1. Наличие открытой и общедоступной актуальной информации на сайте ОУ: Устав образовательной организации (в виде копии). Лицензия на осуществление образовательной деятельности (с приложениями) (в виде копии). Свидетельство о государственной аккредитации (с приложениями) (в виде копии). План финансово-хозяйственной деятельности (в виде копии). Локальные нормативные акты, предусмотренные частью 2 статьи 30 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», правила внутреннего распорядка обучающихся, правила внутреннего трудового распорядка и коллективного договора. Отчет о результатах самообследования.	Нет- 0 Да – 30 (в полном объеме)	Сайт ОУ	Квартал
	ИТОГО	50		
2. Управление кадрами				
1. Организация эффективной кадровой политики, в т.ч. стимулирование	1. Уровень квалификации управленческой команды учреждения (заместители директора): • высшее образование (специалитет/магистратура) • профессиональная переподготовка в сфере управления; • дополнительное профессиональное	Макс.- 5 1 1 2	Копии документов	Учебный год

	образование по профилю профессиональной деятельности не реже одного раза в три года; • не менее 5 лет стажа на педагогических должностях	1		
	2. Доля педагогов, осуществляющих профессиональную деятельность в данной образовательной организации от 5 до 25 лет	менее 80 % - 0 80 % и более- 10	Отчет ОУ на начало учебного года	Учебный год
	3. Наличие банка лучших практик педагогов (размещен на сайте ОУ в текущем году): • включенные в региональный атлас • получившие положительное заключение муниципальной экспертизы	Нет-0; - от 1 до 3 практик – 5; -от 3 до 5 практик -10; - свыше 5 практик -15. - за каждую практику – 5	Отчет ОУ на начало учебного года	Учебный год
	4. Деятельность руководителя по привлечению кадров в учреждение (участие в реализации муниципального проекта «Мобильный кадровый резерв», наличие договоров с ВУЗами, с СУЗами, организация профориентационной работы по педагогическим специальностям, в том числе наличие педагогического класса)	Нет – 0 от 1-2 позиций –5; более 2 позиций- 10.	Отчет ОУ на начало учебного года	Учебный год
2. Обеспечение развития кадрового потенциала	1.Участие в мероприятиях, включенных в муниципальную модель «Профессиональное развитие руководящих работников образовательных учреждений Енисейского района» - Школа руководителей и кадрового резерва - Статус «Наставник» - Муниципальный конкурс «Управленческий проект»	Нет-0 Макс-15 (за каждое участие -3)	Служебная записка специалиста МКУ «Управление образования» Приказ МКУ «Управление образования»	В соответствии с планом работы МКУ «Управление образования»

	-Муниципальный конкурс «Большие игры» -Повышение квалификации в области управления			
	2. Наличие реализованных проектов, включенных в муниципальную стратегию	Нет-0 Да- 5	Отчетные мероприятия	На период реализации и проектов
	3. Наличие результатов работы инновационной площадки Федеральная инновационная и экспериментальная площадка Региональная инновационная и экспериментальная площадка Муниципальный этап (по мере объявления)	Нет – 0 Макс. –10 5 3 2	Отчетные мероприятия	Учебная четверть
	4. Доля педагогов, являющихся участниками, призерами и победителями очных профессиональных конкурсов за последние 3 года: Муниципальный уровень Краевой уровень Федеральный уровень	Макс -30 10 % и выше – 5; 10 % и выше – 10; 10 % и выше – 15	Служебная записка специалистов МКУ «Управление образования»	Учебный год
	5. Наличие в образовательной организации функционирующих внутрикорпоративных форм взаимодействия педагогов (создание методической сети): <ul style="list-style-type: none"> • творческие/рабочие группы; • наставничество; • ассоциации педагогов; • методические объединения педагогов, годовые команды 	Нет – 0 Макс. –20 (за каждую позицию 5)	Сайт ОУ	Квартал
3. Создание административно – управленческой	1. Наличие циклограммы работы управленческой команды	Нет-0 Да- 5	Отчет ОУ на начало учебного года	Учебный год

команды и делегирование полномочий	2. Приказ о распределении обязанностей между администрацией школы	(в полном объеме)		
4. Установление эффективных коммуникаций внутри трудового коллектива, управление конфликтами	1. Отсутствие жалоб на административных и педагогических работников учреждения со стороны заказчиков образовательных услуг (родители, обучающиеся) 2. Отсутствие обоснованных жалоб, обращений работников в трудовую инспекцию и др. государственные органы	Нет-0 Да-15 Нет-0 Да-15	Журнал входящей информации МКУ «Управление образования»	Ежемесячно
ИТОГО		165		
3. Управление ресурсами				
1. Организация закупочной деятельности	1. Наличие и размещение на сайте ОУ нормативной базы по организации закупочной деятельности: <ul style="list-style-type: none"> • положение о закупках ОО • наличие плана закупок (на 01 января текущего года) 	Нет – 0 Да-25 (в полном объеме)	Отчет ОУ на начало учебного года	Учебный год
	2. Наличие и квалификация персонала, осуществляющего закупочную деятельность	Нет – 0 Да – 10	Отчет ОУ на начало учебного года	Учебный год
2. Управление финансовыми рисками	1. Наличие плана финансово-хозяйственной деятельности на текущий год и размещение его на сайте ОО	Нет – 0 Да – 5	Отчет ОУ на начало учебного года	Учебный год
ИТОГО		40		
4. Управление процессами				
1. Проектирование стратегии развития образовательной организации	1. Наличие действующей программы развития, разработанной с учетом основных направлений государственной политики РФ, отражающей миссию, видение, ценности, внутреннюю культуру в информационно-образовательном пространстве ОО (своевременная актуализация)	Нет – 0 Да – 20	Отчет ОУ	Полугоди е

<p>2. Обеспечение разработки и реализации общеобразовательных программ, программы развития, а также ЛНА образовательной организации</p>	<p>1. Образовательная организация реализует ОП с использованием:</p> <ul style="list-style-type: none"> • сетевой формы реализации; • технологий дистанционного и электронного обучения 	<p>Нет – 0 Макс –30</p> <p>20</p> <p>10</p>	<p>Отчет ОУ на начало учебного года</p>	<p>Учебный год</p>
<p>3. Управление образовательным процессом, отвечающим целям и задачам реализуемых программ, запросам социума, с учетом состояния здоровья и возможностей обучающихся, ресурсов образовательной организации, участие в соц. анкетировании.</p>	<p>1. Создание условий (наличие программ, подтверждающей документации) для адресной работы с различными категориями обучающихся:</p> <ul style="list-style-type: none"> • одаренные дети; • дети из социально неблагополучных семей; • дети, попавшие в трудные жизненные ситуации; • дети из семей мигрантов; • дети-сироты и дети, оставшиеся без попечения родителей; • дети-инвалиды; • дети с ограниченными возможностями здоровья; • дети с девиантным (общественно опасным) поведением 	<p>Нет – 0 Макс.–80 (за каждую позицию 10)</p>	<p>Отчет ОУ на начало учебного года(корректировка баллов по результатам мониторинга, один раз в течение учебного года)</p>	<p>Учебный год</p>
	<p>2. Организация профориентационной работы в организации:</p> <p>2.1. наличие программы профориентационной работы;</p> <p>2.2. организация и проведение профессиональных проб;</p> <p>2.3. ведется опрос школьников, родителей, педагогов и специалистов, участвующих в профориентационной работе;</p> <p>2.4. реализуются профориентационные мероприятия на основе современных образовательных технологий;</p>	<p>Нет-0 Макс. –65</p> <p>10</p> <p>15</p> <p>5</p> <p>15</p> <p>5</p>	<p>Сайт ОУ</p>	<p>Учебный год (п.2.1,2.3, 2.6) Ежемесячно (п.2.2,2,4, 2.5, 2.7)</p>

	<p>2.5. ведется просветительская работа по новым формам профориентации в рамках педагогических мероприятий;</p> <p>2.6. выстроена система повышения квалификации педагогических работников по ведению профориентационной работы в современных условиях;</p> <p>2.7. участвуют в региональных проектах по профориентационной работе.</p>	5		
		10		
4. Создание безопасных условий жизнедеятельности образовательной организации и всех участников образовательных отношений	1. Отсутствие травматизма в ОО	Да – 15	Информация от ОУ	Ежемесячно
	ИТОГО	210		
5. Управление результатами				
1. Результаты ГИА	Доля выпускников 9-х классов, получивших аттестаты об основном общем образовании	100% — 10%; ниже 100% - 0	Ч1/Ч2*100%, где Ч1 - количество выпускников основной школы, получивших аттестаты; Ч2 - количество выпускников основной школы на 31.05. отчетного года	Учебный год
	Доля выпускников, получивших аттестаты о среднем общем образовании	100 % -10; ниже 100% - 0	Ч1/Ч2*100%, где Ч1 - количество выпускников 11-х классов, получивших аттестаты о среднем	Учебный год

			общем образовании; Ч2 - количество выпускников 11-х классов, допущенных к ГИА	
2. Организация проведения ГИА	1. Организована работа по подготовке и проведению ГИА в ППЭ без замечаний	55	Служебная записка	Учебный год
3. Обеспечения качества образования (минус)	1. Соответствие школьных годовых отметок результатам ГИА по программам основного общего образования: Средняя годовая школьная отметка по русскому языку и математике участников ОГЭ – средняя оценка по русскому языку и математике участников ОГЭ $\geq 0,2$	- 5	РИС КИАСУО	Учебный год
4. Организационно – технологическое обеспечение проведения ЕГЭ, обеспечение его объективности	1. Своевременная подготовка к экзамену: - Хотя бы один факт несвоевременного внесения информации в систему мониторинга готовности ППЭ - Своевременное внесение информации в систему мониторинга готовности ППЭ	0 5	Система мониторинга	Учебный год
	2. Качество подготовки ППЭ к проведению ЕГЭ - Контроль технической готовности прошёл без замечаний и нарушений	5	РИС	Учебный год
	3 Своевременно внесена информация в систему мониторинга об этапах проведения ЕГЭ	5	Система мониторинга	учебный год
	4 Автоматизированное распределение организаторов ППЭ были предоставлены в РЦОИ не позднее 1 мая	5	РИС	Учебный год
	5. Соблюдение сроков сканирования и обработки ЭМ:		РИС	Учебный год

	<p>- Хотя бы один факт сканирования ЭМ позднее, чем через 2 часа после завершения экзамена при отсутствии технических причин, не зависящих от ППЭ</p> <p>- Своевременное завершение сканирования и обработки ЭМ</p>	<p>0</p> <p>10</p>		
	<p>6. Обучение на учебной платформе по подготовке специалистов, привлекаемых к ГИА(при технической возможности): Кол- во работников ППЭ, не прошедших обучение на учебной платформе _____ x100 _____ общее количество работников ППЭ</p>	<p>80 – 100 % – 0 баллов, 60 – 79 % – 5 баллов; менее 60 % — 10 баллов</p>	<p>ФИС</p>	<p>Учебный год</p>
<p>5. Организационно-технологические нарушения (минус)</p>	<p>1. Неготовность ППЭ к проведению экзамена (отмена экзамена)</p> <p>2. Некорректное комплектование экзаменационных материалов для участников ЕГЭ в аудиториях ППЭ</p> <p>3. Некорректное формирование пакетов при сканировании выполненных экзаменационных работ в штате ППЭ</p> <p>4. Остановка экзамена в ГШЭ или в аудитории ППЭ в связи с нарушением порядка проведения ГИА</p> <p>5. Внесение сведений в РИС позже установленных сроков по причине ошибок, допущенных в общеобразовательных организациях</p> <p>6. Нарушения при приеме, отправке апелляций о несогласии с выставленными баллами, уведомлений апеллянта о</p>	<p>До 2-х нарушений- 5. Более 2 - нарушений - 10</p>	<p>Данные ЦОКО (ГИА-11)</p> <p>Данные РЦОИ</p> <p>РИС</p> <p>Данные конфликтной комиссии</p> <p>Данные РЦОИ</p> <p>Данные ЦОКО (ГИА-11)</p>	<p>Учебный год</p>

	<p>сроках и месте рассмотрения апелляции</p> <p>7. Участники ЕГЭ, которые сдавали экзамены в аудиториях не в соответствии с автоматизированным распределением по аудиториям ППЭ</p> <p>8. Ошибочные метки организаторов в бланках регистрации «Не закончил экзамен» И/ИЛИ «Удален с экзамена»</p> <p>9. Несвоевременное начало экзамена по вине лиц, привлекаемых к проведению ЕГЭ (позднее 10 часов 45 минут по местному времени)</p> <p>10. Прерывания онлайн трансляции Количество дней экзаменов, в которые были зафиксированы прерывания трансляции в ходе экзамена.</p> <p>11. Несоблюдение трафика предоставления данных в РЦОИ для внесения в РИС * за исключением случаев внесения данных по итогам разблокировок</p> <p>12. Технические ошибки, по причине которых осуществлялась разблокировка РИС/ФИС Количество участников ЕГЭ, по которым внесены изменения в РИС _____ _____ x100 общее количество участников ЕГЭ</p> <p>13.Количество случаев нарушения информационной безопасности</p> <p>14. Выявление нарушений из обращений граждан в министерство образования Красноярского края, МКУ</p>		<p>Система мониторинга</p> <p>Данные РЦОИ</p> <p>РИС</p> <p>РИС</p> <p>Данные РЦОИ, ЦОКО (ГИА-11)</p> <p>МО КК, МКУ «Управление образования»</p>	
--	--	--	--	--

	«Управление образования» (письма граждан, обращения на телефоны «горячих линий», прочее) За подтвержденный факт нарушения Порядка, выявленного из обращения(й)			
6. Участие в мероприятиях, проводимых Росособнадзором	1. Всероссийская акция «Единый день сдачи ЕГЭ родителями» Участие в акции в установленные сроки Всероссийская акция «100 баллов для победы» Участие в акции в установленные сроки Другие акции	5 5 5	Данные ОУ, МКУ «Управление образования»	Учебный год
7. Технологичность проведения ГИА - 9	1. Корректность внесения сведений в РИС об участниках ГИА (ФИО, дата рождения, данные документов, удостоверяющих личность и т.д.) 2. Корректность внесения сведений в РИС об ОУ (наименование, адрес, контактные данные и др.)	10 10	РИС	Учебный год
8. Профилактика нарушений Порядка ГИА-9	1. Организация видеонаблюдения	10	Данные МКУ «Управление образования»	Учебный год
9. Организационно-технологическая готовность	1. Своевременное внесение данных в РИС согласно графику внесения сведений в РИС/ФИС количество мероприятий графика, выполненных своевременно _____ _____ x 100 общие кол-во мероприятий графика в части ГИА -9	95 % и более - 20 баллов менее 95% - 0 баллов	РИС	Учебный год

10. Выявление нарушений порядка ГИА-9 (минус)	<p>1. Выявление нарушений по обращениям граждан в МКУ «Управление образования», министерство образования Красноярского края (письма граждан, обращения на телефоны и т.п)</p> <p>- 1-2 обращения - 2 - 2 и более обращений - 5</p> <p>2. Нарушение информационной безопасности КИМ: размещение КИМ или ЭМ в сети «Интернет» до экзаменов Независимо от количества нарушений - 10</p> <p>3. Участники ГИА-9, которые сдавали экзамены в аудиториях не в соответствии с автоматизированным распределением по аудиториям ППЭ - 10</p> <p>4. Наличие двойных действующих результатов у участников экзаменов -20</p>		Данные МКУ «Управление образования»	Учебный год
11. Внутренняя система оценки качества (ВСОКО) образования обеспечивает формирование позитивного отношения к объективности оценки качества образования	<p>1. Работа с результатами оценочных процедур:</p> <ul style="list-style-type: none"> • предметные результаты обучающихся; • метапредметные результаты обучающихся; • личностные результаты обучающихся 	Нет – 0; Да – 25 (в полном объеме)	Отчет, План	Полугоди е
12. Обеспечение результативности реализации механизмов объективности проведения процедур оценки качества образования (минус)	4. Отсутствие ОО в рейтинге школ, демонстрирующих признаки необъективности результатов при проведении оценочных процедур	Нет – 0 Повторное – минус 10 Более двух раз- минус 20	При сдаче отчетов на начало учебного года	Учебный год
	ИТОГО	205 - ОУ с ППЭ 100- ОУ		

*Таблицы перевода баллов в проценты:

1) Общеобразовательные учреждения, на базе которых открыты ППЭ

%	Количество баллов
100	540-670
85	409-539
70	248-408
55	117-247
40	116 и менее

2) Общеобразовательные учреждения

%	Количество баллов
100	440-570
85	309- 439
70	178-308
55	47-177
40	46 и менее

Приложение №8
к положению об оплате труда
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Усть-Кемская средняя
общеобразовательная школа № 10»

**РАЗМЕР ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ ДИРЕКТОРУ И ЗАМЕСТИТЕЛЯМ
ДИРЕКТОРА УЧРЕЖДЕНИЯ**

№ п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу) <*>
1	опыт работы в занимаемой должности:<***>	
	от 1 года до 5 лет	5%
	при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения***	15%
	при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения***	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный»***	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный»* **	20%

от 5 лет до 10 лет при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения*** при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения*** при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный»** * при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный»** *	15%
	25%
свыше 10 лет при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения*** при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» ** * при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный»** *	30%
	25%
	30%
	25%
	35%
	40%
	40%
	35%
	40%
	40%

<*> Без учета повышающих коэффициентов

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

<***> производится при условии соответствия почетного звания профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)

Приложение №9
к положению об оплате труда
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Усть-Кемская средняя
общеобразовательная школа № 10»

Размер выплат по итогам работы директора учреждения и его заместителей

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), % <*>
	наименование	индикатор	
Организация участия работников, обучающихся в конкурсах, мероприятиях	Наличие призового места	международные федеральные	150% 100%
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	Учреждение принято надзорными органами	без замечаний	100%

Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	Реализация проектов	100%
Организация и проведение важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	Международные Федеральные Межрегиональные Региональные Муниципальные	100% 90% 80% 70% 60%
	Наличие важных мероприятий, организованных по инициативе образовательного учреждения	Проведены мероприятия с привлечением образовательных учреждений: от 2 до 7 от 7 до 10 свыше 10 (за каждое мероприятие)	5 % 10 % 15 %

<*> без учета повышающих коэффициентов