


СОГЛАСОВАНО:

Заместитель руководителя
Главного управления образования
администрации города
В. Авулова



СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МАОУ СШ №7
А.А. Фролова

10.05.2024 



ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МАОУ СШ №7

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящее Положение об оплате труда работников МАОУ СШ № 7 (далее – Положение) разработано в соответствии с Постановлением администрации города Красноярска от 19.01.2010 № 1 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Красноярска», Законом РФ от 3.11.2006 № 174-ФЗ «Об автономных учреждениях» и регулирует порядок и условия оплаты труда работников МАОУ СШ № 7 (далее – Учреждение).

1.2 Заработная плата, в соответствии с системами оплаты труда, определенной настоящим Положением, устанавливается работнику на основании трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) при наличии действующего коллективного договора (его изменений), локальных нормативных актов, устанавливающих новые системы оплаты труда.

Система оплаты труда работников устанавливается в учреждении коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Красноярского края, содержащими нормы трудового права, правовыми актами города Красноярска, а также настоящим Положением.

Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

1.3 Учреждение, в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования, а также размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы всех категорий работников.

1.4 Система оплаты труда работников учреждения включает в себя следующие элементы оплаты труда:

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

1.5 При переходе на систему оплаты труда, установленную настоящим Положением, обеспечивается сохранение гарантированной части заработной платы работников в рамках определения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат и стимулирующих выплат в части персональных выплат по системе оплаты труда, установленной настоящим Положением, в сумме не ниже размера заработной платы (без учета стимулирующих выплат), установленного тарифной системой оплаты труда.

1.6 Заработная плата работников Учреждения увеличивается (индексируется) с учетом уровня потребительских цен на товары и услуги. Размеры и сроки индексации устанавливаются решением Красноярского городского Совета депутатов о бюджете города.

1.7 При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в одно и то же рабочее время, работнику производится доплата. Предельный размер нагрузки для педагогических работников не регламентируется и устанавливается без ограничения по соглашению сторон на основании статьи 149 ТК РФ.

При внутреннем совмещительстве (разные должности) работнику производятся персональные и компенсационные выплаты как по основной, так и по совмещаемым должностям.

При внутреннем совмещительстве (разные должности) стимулирующие выплаты (кроме персональных) могут производиться как по основной, так и по совмещаемым должностям.

1.8 Для работников учреждения, 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 приносящей доход деятельности, система оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Положением в пределах указанных средств.

1.9 Размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников учреждений, определяется в соответствии с затратами на оплату труда (с учетом выплат страховых взносов по обязательному социальному страхованию и взносов по страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний), учтенными при утверждении тарифов (цен) на услуги (работы) муниципальных учреждений.

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

II. ОКЛАДЫ (ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ), СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

2.1 Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определенных в коллективном договоре, локальных нормативных актах, принятых с учетом мнения представительного органа работников.

2.2. В коллективном договоре, локальных нормативных актах размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются не ниже минимальных размеров окладов (должностных

окладов), ставок заработной платы, определяемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы (далее - минимальные размеры окладов, ставок).

2.3. Минимальные размеры окладов работников образования устанавливаются на основе ПКГ, утвержденное постановлением администрации города от 15.11.2018 № 726

3 «Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1		2
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
-		3 849
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1-й квалификационный уровень		4 053
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6 649
	при наличии высшего профессионального образования	7 569

2-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6 959
	при наличии высшего профессионального образования	7 926
3-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	7 623
	при наличии высшего профессионального образования	8 683
4-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	8 341
	при наличии высшего профессионального образования	9 505

Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности «советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в общеобразовательных организациях» при наличии:

среднего профессионального образования устанавливается в размере 8341 рубля;

высшего профессионального образования устанавливается в размере 9505 рублей.

2.4 Минимальные размеры окладов специалистов и служащих общеотраслевых должностей:

«Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
--------------------------	--

1	2
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»	
1-й квалификационный уровень	4 053
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
1-й квалификационный уровень	4 498
2-й квалификационный уровень	4 943
3-й квалификационный уровень	5 431
4-й квалификационный уровень	6 854
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
1-й квалификационный уровень	4 943
2-й квалификационный уровень	5 431
3-й квалификационный уровень	5 961
4-й квалификационный уровень	7 167

Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности «специалист по охране труда» устанавливается в размере 4 943 руб.

Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности «специалист по закупкам» устанавливается в размере 4 943 руб.»;

2.5. Минимальные размеры окладов должностей руководителей структурных подразделений:

1	2
«Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
1-й квалификационный уровень	9 888
2-й квалификационный уровень	10 629
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	

1	2
5-й квалификационный уровень	8 367

2.6. Минимальные размеры окладов работников культуры, искусства и кинематографии устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»:

Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	библиотекарь	при наличии среднего профессионального образования	5 431
		при наличии высшего профессионального образования	6 854

Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности «заведующий библиотекой» устанавливается в размере 8367 руб.»;

2.7. Минимальные размеры ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий работников:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"	
1-й квалификационный уровень	3481
2-й квалификационный уровень	3649
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"	
1-й квалификационный уровень	4053

2-й квалификационный уровень	4943
3-й квалификационный уровень	5431
4-й квалификационный уровень	6542

2.8 Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждений могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов, ставок в следующих случаях:

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

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

где:

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

O_{\min} - минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки

заработной платы по должности, установленный настоящим Положением по квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы, к которому относится должность работников;

K - повышающий коэффициент.

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

2.8.3. Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения, установленным в пунктах 2.8.4 настоящего Положения и 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.

2.8.4. Для педагогических работников устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к минимальному окладу (должностному окладу):

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

2.8.5. Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$$K = K_1 + K_2,$$

где:

K_1 - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 1 таблицы пункта 2.8.4 настоящего Положения;

K_2 - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 2 таблицы пункта 2.8.4 настоящего Положения.

Расчет повышающего коэффициента (K_2) осуществляется следующим образом:

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат, специальной краевой выплаты < 15%, то

$$K_2 = 0\%;$$

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

$$K_2 = Q_1 / Q_{окл} \times 100\%,$$

где:

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

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

$$Q_1 = Q - Q_{зар} - Q_{стим} - Q_{отп},$$

где:

Q - общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

$Q_{зар}$ - фонд оплаты труда педагогических работников, состоящий из

установленных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного характера, персональных выплат, специальной краевой выплаты, суммы повышений окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за наличие квалификационной категории;

$Q_{стим}$ - предельный фонд оплаты труда, который может направляться на выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам;

$Q_{отп}$ - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков,

выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации педагогических работников.

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

III. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА (ВИДЫ, РАЗМЕР И УСЛОВИЯ)

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

3.2. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в положениях об оплате труда учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

3.3. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников учреждений устанавливаются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями.

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

3.5. Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Ночное время установлено с 22 часов до 06 часов.

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

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

3.8. К другим видам компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других

условиях, отклоняющихся от нормальных), относятся:

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	За работу в образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития) (кроме медицинских работников) <*>	20
2	Педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому обучающихся, осваивающих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования и нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации (при наличии соответствующего медицинского заключения), за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях	20
3	Руководителям, педагогическим работникам и другим специалистам центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, психолого-медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов	20
4	За ненормированный рабочий день <***>	15

<*> 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.

<***> Компенсационную выплату рассчитывать от оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов.

Компенсационные выплаты устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы без учета повышающих коэффициентов.

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

Выплаты компенсационного характера устанавливаются от оклада

(должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов.

IV. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

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

4.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их введения устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения, принятыми с учетом мнения представительного органа работников.

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

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

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

персональные выплаты (с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты;

специальная краевая выплата:

выплаты по итогам работы.

4.4. Средства, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляются учреждениями на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, руководителю учреждения, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 1.8 раздела I настоящего Положения. Направление средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения производится с учетом недопущения превышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений.

4.5. Виды выплат должны отвечать уставным задачам учреждения.

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

4.7. Руководитель учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления учреждения.

4.8. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливается в абсолютном размере.

4.9. Стимулирующие 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

устанавливаются руководителем учреждения ежемесячно, ежеквартально или на год и выплачиваются ежемесячно. По отдельным показателям, согласно Приложению 5а, размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально времени, отработанному в периоде, за который работником предоставлен оценочный лист.

4.10. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ для работников определяются согласно приложению

№ 5а к настоящему Положению.

4.11. Персональные выплаты (с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам) определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

4.12 Размер персональных выплат работникам устанавливается согласно приложению № 5в настоящего Коллективного договора.

4.12.1 Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), производится персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда).

Персональная выплата для работника, обеспечивающая заработную плату работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), рассчитывается как разница между размером минимальной заработной платы, установленными в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда) и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Работникам, 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.

4.12.2 Работникам, 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 заработной платы, установленного Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», предоставляется региональная выплата.

Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», 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 Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», исчисленного пропорционально отработанному времени, устанавливается региональная выплата, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

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

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

Размеры заработной платы для расчета региональной выплаты включают в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

4.12.3. Специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда работника.

Работникам по основному месту работы ежемесячно предоставляется специальная краевая выплата. Размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет 3 000 рублей.

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

На специальную краевую выплату начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями.

Размер специальной краевой выплаты в месяце, в котором работникам производятся начисления исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, выплачиваемые за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, увеличивается.

Размер увеличения рассчитывается по формуле:

$$СКВ_{ув} = O_{П} \times K_{ув} - O_{П},$$

где:

$СКВ_{ув}$ – размер увеличения специальной краевой выплаты, рассчитанный с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями;

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

$K_{ув}$ – коэффициент увеличения специальной краевой выплаты.

В случае если при определении среднего дневного заработка учитываются только периоды с 1 января 2024 года, $K_{ув}$ принимается равным 1.

В случае если при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 1 января 2024 года, $K_{ув}$ рассчитывается по формуле:

$$K_{ув} = (З_{ПФ1} + (СКВ \times K_{мес} \times K_{РК}) + З_{ПФ2}) / (З_{ПФ1} + З_{ПФ2}),$$

где:

$З_{ПФ1}$ – фактически начисленная заработная плата работника учреждения, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

$З_{ПФ2}$ – фактически начисленная заработная плата работника учреждения, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период с 1 января 2024 года;

СКВ – специальная краевая выплата;

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

$K_{рк}$ – районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями.

При расчете $K_{ув}$ подлежит округлению до четырех знаков после запятой.

4.13. При выплатах по итогам работы учитывается: объем освоения выделенных бюджетных средств; объем ввода законченных ремонтных объектов;

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

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

достижение высоких результатов в работе за определенный период;

участие в инновационной деятельности;

участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы работникам учреждения устанавливается в соответствии с приложением № 56 к настоящему Положению.

4.14. При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат, специальной краевой выплаты) учреждение применяет балльную оценку.

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

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

где:

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

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

B_i - количество баллов по результатам оценки труда i -го работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период (год, полугодие, квартал).

$$C_{1 \text{ балла}} = \left(\frac{Q_{\text{сти}}}{M} - Q_{\text{стим ржк}} \right) / \sum_{i=1}^n B_i,$$

где:

$Q_{\text{стим}}$ - фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления

стимулирующих выплат работникам учреждения в месяц в плановом периоде;

$Q_{\text{стим рук}}$ - плановый фонд стимулирующих выплат руководителя, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения в расчете на месяц в плановом периоде;

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

$Q_{\text{стим}}$ не может превышать $Q_{\text{стим1}}$.

$$Q_{\text{стим1}} = Q_{\text{зп}} - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{отп}}$$

где:

$Q_{\text{стим1}}$ - предельный фонд заработной платы, который может направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера;

$Q_{\text{зп}}$ - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных

работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения на месяц в плановом периоде;
 $Q_{\text{гар}}$ гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете (плану финансово-хозяйственной деятельности) учреждения по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм выплат компенсационного характера на месяц в плановом периоде), определенный согласно штатному расписанию учреждения;

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

$$Q_{\text{баз}} Q_{\text{отп}} = Q_{\text{баз}} \times N_{\text{отп}} / N_{\text{год}}$$

- фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера, персональных выплат и специальной краевой выплаты, утвержденные в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения на месяц в плановом

периоде без учета выплат по итогам работы;

$N_{отп}$ - среднее количество дней отпуска согласно графику отпусков,
дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения
квалификации работников учреждения в месяц в плановом периоде согласно
плану, утвержденному в учреждении; $N_{год}$ количество календарных дней в
месяц в плановом периоде.

V. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

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

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

5.3. Конкретный размер материальной помощи определяется руководителем учреждения.

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

VI. ОПЛАТА ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ

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

- должностной оклад;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

6.1.1 При установлении условий оплаты труда руководителю, заместителю руководителя учреждения необходимо обеспечить не превышение предельного уровня соотношения, установленного в соответствии с пунктом 6.20 настоящего раздела, при условии выполнения руководителем, заместителем руководителя, всех показателей эффективности деятельности и получения стимулирующих выплат по итогам работы в максимальном размере.

6.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала, возглавляемого им учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей.

6.2.1. Размер должностного оклада руководителя, его заместителей увеличивается при наличии квалификационной категории посредством применения к должностному окладу следующих

повышающих коэффициентов:

при высшей квалификационной категории - 20%;

при первой квалификационной категории - 15%.

6.3. Группа по оплате труда руководителей учреждений определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу учреждения, а также иных показателей, учитывающих численность работников учреждения, наличие структурных подразделений, техническое обеспечение учреждения и другие факторы, в соответствии с приложением № 5а к настоящему Положению.

6.4. Руководителю учреждения группа по оплате труда руководителей учреждений устанавливается приказом главного управления образования администрации города и определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год на основании ходатайств территориальных отделов главного управления образования администрации города по соответствующим районам города (далее - территориальные отделы).

6.5. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала определяется в соответствии с Порядком исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения и перечнем должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности.

6.6. Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения определяется в соответствии с Постановлением администрации города от 19.01.2010 № 1 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Красноярск».

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

6.7. Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала, используемое при определении размера должностного оклада руководителя с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждения, определяется в соответствии с Постановлением администрации города от 19.01.2010 № 1 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Красноярск».

Конкретный размер средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала, используемый при определении размера должностного оклада

руководителя, определяется комиссией по установлению окладов и стимулирующих выплат, образованной главным управлением образования администрации города.

6.8. Размеры должностных окладов заместителей руководителя устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже размеров должностных окладов руководителя учреждения.

6.9. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения и заместителям руководителя устанавливаются в соответствии с разделом 3 настоящего Положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

6.10. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям учреждений выделяется в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения.

6.11. Объем средств на указанные цели определяется в кратном отношении к размерам должностных окладов руководителей учреждений.

6.12. Количество должностных окладов руководителей учреждений, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, составляет до 40 должностных окладов руководителей учреждений в год с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителям учреждений может направляться на стимулирование труда работников учреждений. Направление указанных средств на иные цели осуществляется по согласованию с главным управлением образования администрации города.

6.13. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для руководителя и его заместителей устанавливаются согласно приложению № 5а к настоящему Положению.

6.14. Руководителю и заместителям руководителя устанавливаются следующие виды персональных выплат:

N п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу)
1	2	3

1	Опыт работы в занимаемой должности <*>: от 1 года до 5 лет	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	15%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <***>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <*>	20%
	от 5 лет до 10 лет	15%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	25%
	при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических 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 педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <***>	35%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <*>	40%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <***>	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <***>	40%

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

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

Персональные выплаты устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) без учета повышающих коэффициентов.

Выплаты стимулирующего характера для руководителей учреждений, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, устанавливаются на срок не более трех месяцев в процентах от должностного оклада.

6.14.1. Специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей.

Руководителю учреждения, его заместителям по основному месту работы ежемесячно предоставляется специальная краевая выплата. Размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет 3 000 рублей.

Руководителю учреждения, его заместителям по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально отработанному работником времени.

На специальную краевую выплату начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями.

Размер специальной краевой выплаты в месяце, в котором руководителю учреждения, его заместителю производятся начисления исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, выплачиваемые за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, увеличивается.

Размер увеличения рассчитывается по формуле:

$$СКВ_{ув} = O_{пн} \times K_{ув} - O_{пн},$$

где:

СКВ_{ув} – размер увеличения специальной краевой выплаты, рассчитанный с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями;

$O_{\text{П}}$ – размер начисленных выплат, исчисляемых исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, выплачиваемых за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности;

$K_{\text{УВ}}$ – коэффициент увеличения специальной краевой выплаты.

В случае если при определении среднего дневного заработка учитываются только периоды с 1 января 2024 года, $K_{\text{УВ}}$ принимается равным 1.

В случае если при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 1 января 2024 года, $K_{\text{УВ}}$ рассчитывается по формуле:

$$K_{\text{УВ}} = (Z_{\text{ПФ1}} + (\text{СКВ} \times K_{\text{МЕС}} \times K_{\text{РК}}) + Z_{\text{ПФ2}}) / (Z_{\text{ПФ1}} + Z_{\text{ПФ2}}),$$

где:

$Z_{\text{ПФ1}}$ – фактически начисленная заработная плата руководителя учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

$Z_{\text{ПФ2}}$ – фактически начисленная заработная плата руководителя учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период с 1 января 2024 года;

СКВ – специальная краевая выплата;

$K_{\text{МЕС}}$ – количество месяцев, учитываемых при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

$K_{\text{РК}}$ – районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями.

При расчете $K_{\text{УВ}}$ подлежит округлению до четырех знаков после запятой.

6.15. Выплаты стимулирующего характера для заместителей руководителя, за исключением персональных выплат, специальной краевой выплаты и выплат по итогам работы, устанавливаются приказом руководителя учреждения на срок не более трех месяцев.

Персональные выплаты руководителям учреждений устанавливаются по решению главного управления образования

администрации города на срок не более одного года.

6.16. Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается и может выплачиваться руководителям учреждений, их заместителям по основаниям согласно приложению № 5б к настоящему Положению.

6.17. Заместителям руководителя размер стимулирующих выплат устанавливается приказом руководителя учреждения.

6.18. Руководителям учреждений, их заместителям может оказываться единовременная материальная помощь по основаниям и в размере, установленном разделом V настоящего Положения.

6.19. Выплата единовременной материальной помощи заместителям руководителя учреждения производится на основании приказа руководителя учреждения с учетом норм настоящего Положения в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

6.20. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя) устанавливается в размере:

N п/п	Наименование	Кратность
	Общеобразовательные учреждения, в том числе общеобразовательные школы-интернаты, образовательные учреждения для детей дошкольного и младшего школьного возраста	
1	Руководитель	3,7
2	Заместитель руководителя	2,1

«СОГЛАСОВАНО»

протокол № 2 от « 13.05.2024

Председатель первичной профсоюзной
организации МАОУ СШ № 7


подпись

Фролова А.А.



О.В. Проценко

Конкретные размеры, критерии стимулирующих надбавок за выполнение работ, непосредственно связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника.

Должности работника	Критерии	Показатели	Размер стимулирующих надбавок в баллах
	Выплаты за КАЧЕСТВО выполнения работ		
Педагогические работники: Учитель, преподаватель – организатор, учитель ОБЖ,	1.1 Высокие результаты качества обучения	1.Дополнительная работа по подготовке к ОГЭ по предмету за 1 занятие группы при наличии отчетной документации(4 занятия в месяц)*	16
		2. Дополнительная работа по подготовке к ЕГЭ по предмету за 1 занятие группы при наличии отчетной документации(4 занятия в месяц)*	16
		3.Дополнительная индивидуальная работа (для учащихся, которые не изучали предмет, отсутствовали долго по болезни)*	3 б (ежемесячно за 4 занятия)
		4.За качество обученности по результатам внешней оценки(административные проверочные работы): общеобразовательная классы – качество не ниже 51%; классы с углубленным изучением –не ниже 75%	5б
		5. За качество обученности по результатам внешней оценки. ККР для НОО, ВПР для ООО и СОО, ГИА – результаты выше муниципальных/краевых/росийских показателей	5б
		6.Подготовка и проведение пробных экзаменов:	2б
		7.По результатам защиты индивидуальных проектов в 9,11-х классах (10 лучших работ учащихся)	2б 1б за 5 работ 10б

1.2.Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	1. Профессиональный конкурс «Учитель года», «Классный руководитель»	школа район город край	106 156 206 406
	2. Степень участия в других очных профессиональных конкурсах:	школа район город край Россия	участие- 46 призовое место - 66 участие- 66 призовое место - 106 участие- 106 призовое место - 156 участие - 126 призовое место- 206 участие- 156 призовое место - 256
1.3.Создание комфортных условий	2.Освоение и обобщение опыта по применению инновационных технологий в практике работы с обучающимися (клуб, лаборатория, специальный курс)*		5 б
	1.Обеспечение высокого качества при подготовке школы к новому учебному год. 2.За благоустройство и озеленение подотчетной территории (одна неделя работы) 3.Содержание и развитие кабинетов (по итогам осмотра) 4.Доплата за работу не входящую в круг должностных обязанностей: - организация интеллектуальны конкурсов и соревнований городского, краевого уровней на базе школы: • организация мероприятия • обеспечение порядка • оформление документов - выполнение обязанностей дежурного учителя (за одень день при условии отметки « отлично», отсутствия замечаний) - обслуживание сайта школы* - размещение информации на сайте школы в разделе «Новости» - проверка классными руководителями комплексных работ - кураторство сайтов, электронного журнала, базы данных* - выполнение функции диспетчера по расписанию* - ведение базы КИАСУО* - ведение базы РБД* - выполнение особо важных поручений (за одно поручение) - выполнение различных видов ремонтных работ: большой объем работы\средний объем работы\малый объем работы	506 106 106	
			до 506: 56 26 26 16 106 16 56 106 406 256 156 106 1006\506\206

	<p>-обследование микрорайона на предмет выявления учащихся, подлежащих обучению в школе</p> <p>- выполнение функции общественного инспектора*</p> <p>-выполнение функций уполномоченного по правам ребенка*</p> <p>- организация горячего питания в классе, в группе продленного дня*</p> <p>- организация горячего питания на уровне школы, ведение отчетности*</p> <p>-выполнение функций инспектора по охране труда*</p> <p>- за работу по созданию условий для эффективной деятельности коллектива*</p> <p>-ведение профориентационной работы среди учащихся*</p> <p>- вовлечение в программы дополнительного образования посредством «Навигатор»</p> <p>- 70% от класса</p> <p>- 80 % от класса</p> <p>- 100 % от класса</p> <p>-оставление ИУПМОП/АОП для учащихся, кураторство их реализации*</p> <p>- ведение официальной страницы в социальных сетях*</p> <p>-выполнение обязанностей директора пришкольного лагеря*</p> <p>- выполнение обязанностей воспитателя пришкольного лагеря.*</p>	<p>56</p> <p>306</p> <p>306</p> <p>56</p> <p>506</p> <p>106</p> <p>156</p> <p>156</p> <p>36</p> <p>46</p> <p>56</p> <p>306</p> <p>106</p> <p>206</p> <p>106</p>
<p>Выплаты за ИНТЕНСИВНОСТЬ выполнения работ</p>		
<p>2.1 Реализация программ общего и углубленного изучения предметов, проведения углубления.</p>	<p>1.Организация и обеспечение дистанционного обучения</p> <p>2.Организация и/или проведения погружения по предмету:</p> <p>- организация</p> <p>- проведение</p>	<p>56 (за один курс ежемесячно)</p> <p>56</p> <p>56</p>
<p>2.2.Работа в экспертной комиссии, психолого-педагогическом консилиуме ОУ, наставническая работа</p>	<p>1.Участие в комиссиях разного уровня и направления*</p> <p>2. Работа с молодым специалистом*</p>	<p>76</p> <p>56</p>
<p>2.3 Организация деятельности детских объединений и организаций.</p>	<p>1. Участие в проектах, программах, акциях, конкурсах (вне зависимости от количества участников):</p> <p>школа</p> <p>район</p> <p>город</p> <p>край</p>	<p>16</p> <p>участие –36; победа –56</p> <p>участие – 36; победа –76</p> <p>участие –36; победа –106</p>

	2. Организация и реализация \ проведение проектов, акций, мероприятий, направленных на формирование и развитие УУД.	56 охват 1 параллель – 1б
	3. Кураторство над ученическим проектом.*	5б
	4. Руководство проектными и творческими группами детей*	5б
	превышение численности обучающихся в классе над нормативной численностью обучающихся в классе	5б за 1 обучающегося раз в год
	2.4. Учет численности обучающихся в классе	10 б
	2.5. Создание коррекционно-развивающей образовательной среды для работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья	3 б за каждого учащегося
	2.6. Работа с родительской ответственностью	10б
	2.7. Работа по профилактике безнадзорности и неуспеваемости	2б
	1..Подготовка и проведение мероприятий для родительской обществуности (семинары, практикумы, открытые уроки, мастер-классы, конференции, школы, спортивно-оздоровительные мероприятия)	
	1. Профилактическая работа с учащимися, находящимися на внутришкольном учете, учете в КДН(при наличии индивидуального плана коррекции, согласованного с социальным педагогом и школьным психологом и отчетных материалов) ⁸	
Выплаты за ВАЖНОСТЬ выполнения работ		
3.1. Организация и участие в проектной, исследовательской и экспериментальной деятельности	1. Очное представление результатов проектной, исследовательской, экспериментальной деятельности на различных уровнях:	5б.
	район	6б
	город	8б
	край	9б
	Россия	10б
	2. Дистанционное представление на всех уровнях	5б
	3. Получение грантов	25 б
3.2. Реализация программы «Одаренный ребенок»	1. Участие в очных олимпиадах (ВОШ) (баллы за участников и призеров оценивается как группа, победители – индивидуально)	участие- 4б, призер- 5б, победитель - 6б
	муниципальный уровень краевой уровень	участие- 7б, призер-8б, победитель - 10б

	всероссийский уровень	участие- 136 , призер- 156 , победитель - 206
2.Участие в НОУ очное :	школа район край Россия	за подготовку* - 86 (ежемесячно по качеству представленных отчетных материалов) за 1 работу(не более 2-х работ на учителя) участие- 56 призовое место - 106 участие- 76 ,призовое место- 156 участие- 106 , призовое мест -до 206 участие - 156 , призовое место - 306
3.Подготовка к олимпиаде по предмету(при наличии группы не менее 5 человек):*	1-4-е классы Английский язык 1-4-е классы 5-8-е классы 9-11-е класс	56 106 106 106
4.Проведение ВОШ (школьный этап): организация работы: распечатка материалов олимпиад, заполнение итогового протокола проверка (за 10 работ) заполнение отчета		56 16 26
3.3.Методическая работа	1.Представление опыта работы в рамках конкурса профессионального мастерства « Продвижение:	призер победитель 406 1006
	2.Представление опыта работы школа: -выступление на заседании кафедры -проведение открытого урока -представление опыта (учитель/ классный руководитель) для педагогического коллектива школы район город край Россия	36 56 106 46 66 86 206
3.Методическая публикация(с представлением публикации, экспертного заключения)	район город край Россия	46 56 66 86
4.Разработка и реализация авторских программ, методических	Россия	86

3.4. Достижения учащихся	пособий, диагностического инструментария	разработка реализация	106
	5.Руководство*	МК ОМО РМО творческой группой.	56 (один раз) 156 56 76 206
	6.Участие в работе творческой группы.		36 (с учетом значимости выполненных работ)
	1.Участие в интеллектуальных конкурсах, соревнованиях(были за группу):	район город край Россия	участие- 36 призовое место - 46 участие- 56 призовое мест -66 участие- 76 призовое место - 86
	Очное командное участие (не менее 5 человек)	международный уровень	участие - 96. призовое место -106 участие - 106. призовое место -156
	2. Участие в массовых военно-спортивных, туристических соревнованиях:		результат (см. выше) умножить на 2
	Обеспечение технической поддержки(оному из сопровождающих)		26
	Сопровождение соревнований(каждому из сопровождающих)		56
	Куратору соревнования:	Призовые места: район город край	96 126 156
	3. Участие в спортивно-массовых мероприятиях(каждому из сопровождающих)	Участие: район город край	56 86 116
		кросс	56
		лыжные гонки	106

Другие педагогические работники:	Выплаты за КАЧЕСТВО выполнения работ	
	1.1.Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного	1. Степень участия в очных профессиональных конкурсах:
	школа	участие- 26 призовое место - 46
	район	участие- 46 призовое место - 86
	город	участие- 66 призовое место -126
	край	участие -86 призовое место- 166

процесса	Россия	участие- 106 призовое место - 206
руководитель структурного подразделения,	2. Образцовое состояние документации (по результатам проверки)	56
педагог-психолог;	3. Разработка концептуальных основ развития школы по своему направлению	106
социальный педагог;	1. Обеспечение высокого качества при подготовке школы к новому учебному год.	306
педагог-организатор;	2. Содержание и развитие кабинетов (по итогам смотра)	106
ЦДО;	4. Доплата за работу не входящую в круг должностных обязанностей:	56
воспитатель	- организация интеллектуальных конкурсов и соревнований городского, краевого уровней на базе школы:	26
учитель - логопед	<ul style="list-style-type: none"> • организация мероприятий • обеспечение порядка • оформление документов 	26
	- выполнение обязанностей дежурного учителя(за одень день при условии отметки «отлично»)	16
	- обслуживание сайта школы*	56
	- размещение информации на сайте школы в разделе «Новости»*	16
	- проверка комплексных работ	36
	- кураторство сайтов, электронного журнала, базы данных*	106
	- выполнение функции диспетчера по расписанию*	406
	- ведение базы КИАСУО*	256
	- ведение базы РБД*	156
	- выполнение особо важных поручений (за одно поручение)	106
	- выполнение различных видов ремонтных работ: большой объем работы\средний объем работы\малый объем работы	1006\506\206
	-обследование микроучастка на предмет выявления учащихся, подлежащих обучению в школе	5 6
	-выполнение функции общественного инспектора*	306
	-выполнение функции уполномоченного по правам ребенка*	306
	-организация горячего питания в классе *	56
	- организация горячего питания на уровне школы, ведение отчетности*	506
	-выполнение функции инспектора по охране труда*	106
	- за работу по созданию условий для эффективной деятельности коллектива*	156
	-ведение профориентационной работы среди учащихся*	156
	- вовлечение в программы дополнительного образования	

	<p>посредством «Навигатор»</p> <ul style="list-style-type: none"> - 70% от класса - 80 % от класса - 100 % от класса <p>- составление ИУП/ИОП/АОП для учащихся, кураторство их реализации*</p> <p>- ведение официальной страницы в социальных сетях*</p> <p>- выполнение обязанностей директора пришкольного лагеря*</p> <p>- выполнение обязанностей воспитателя пришкольного лагеря*</p> <p>- индивидуальная работа с обучающимися ОВЗ, обучающимися-инвалидами (за одного учащегося)*</p> <p>4. Адаптация вновь прибывших детей и дополнительная индивидуальная работа*</p>	<p>36</p> <p>46</p> <p>56</p> <p>206</p> <p>106</p> <p>206</p> <p>106</p> <p>56</p> <p>56</p>
<p>Выплаты за ВАЖНОСТЬ выполнения работ</p>		
<p>2.1. Организация и участие в проектной, исследовательской и экспериментальной деятельности</p>	<p>1. Очное представление результатов проектной, исследовательской, экспериментальной деятельности на различных уровнях:</p> <ul style="list-style-type: none"> школа район город край - Россия <p>Дистанционное представление на всех уровнях</p>	<p>56</p> <p>66</p> <p>86</p> <p>96</p> <p>106</p> <p>56</p> <p>256</p>
<p>2.2. Реализация программ одаренный ребенок</p>	<p>1. Участие в очных олимпиадах (ВОШ) (баллы за участников и призеров оценивается как группа, победители – индивидуально)</p> <ul style="list-style-type: none"> муниципальный уровень краевой уровень всероссийский уровень <p>2. Участие в НОУ очное :</p> <ul style="list-style-type: none"> школа район край Россия 	<p>участие- 4б, призер- 5б, победитель - 6б</p> <p>участие- 7б, призер-8б, победитель - 10б</p> <p>участие- 13б, призер- 15б, победитель - 20б</p> <p>за подготовку* - 2б (ежемесячно по количеству представленных отчетных материалов) за 1 работу(не более 2-х работ на учителя)</p> <p>участие- 5б призовое место - 10б</p> <p>участие- 7б, призовое место-15б</p> <p>участие- 10б, призовое мест -до 20б</p>
<p>3. Подготовка к олимпиаде по предмету (при наличии группы не менее 10 человек)*</p>	<ul style="list-style-type: none"> 1-4-е классы 5-8-е классы 9-11-е класс 	<p>56</p> <p>106</p> <p>106</p>

2.3 Методическая работа	<p>4.Проведение ВОШ (школьный этап): распечатка материалов олимпиад проверка (за 10 работ) заполнение отчета</p> <p>1.Представление опыта работы в рамках конкурса профессионального мастерства «Продвижение»: призер победитель</p> <p>2.Представление опыта работы школа район город край Россия</p> <p>3.Методическая публикация(с представлением публикации, экспертного заключения) район город край Россия</p> <p>3.Разработка и реализация авторских программ, методических пособий , диагностического инструментария: разработка реализация авторских программ, методических пособий, диагностического инструментария</p> <p>4.Разработка и реализация авторских программ, методических пособий, диагностического инструментария разработка реализация</p> <p>5.Руководство* МК ОМО РМО творческой группой.</p> <p>6.Участие в работе творческой группы. *</p>	<p>26 16 26</p> <p>406 1006</p> <p>36 46 66 86 206</p> <p>46 56 66 86</p> <p>106 56 один раз</p> <p>106 56 (один раз)</p> <p>156 56 76 206</p> <p>36(с учетом значимости выполненных работ)</p>
2.4 Достижения учащихся	<p>1.Участие в интеллектуальных конкурсах, соревнованиях(баллы за группу). район город край Россия международный уровень</p>	<p>участие- 36 призовое место - 46 участие- 56 призовое мест –66 участие- 76 призовое место - 86 участие - 96. призовое место -106 участие - 106. призовое место -156</p>

		результат (см. выше) умножить на 2
Очное командное участие(не менее 10 человек)		
2. Участие в массовых военно-спортивных, туристических соревнованиях:		
Обеспечение технической поддержки(одному из сопровождающих)		26
Сопровождение соревнований(каждому из сопровождающих)		56
Куратору соревнований:	Призовые места:	
	район	96
	город	126
	край	156
	Участие:	
	район	56
	город	86
	край	116
3. Участие в спортивно-массовых мероприятиях(каждому из сопровождающих)	кросс лыжные гонки	56 106
4. Организация и/или участие в погружениях .		56
выплаты за ИНТЕНСИВНОСТЬ выполнения работ		
1. Работа в экспертной комиссии, психолого-педагогическом консилиуме, аставническая работа		76
2. Организация деятельности детских объединений и организаций.		26
		56
1. Участие в проектах, программах, акциях (вне зависимости от количества участников):	школа район город край	16 участие –36; победа –56 участие – 36; победа –76 участие –36; победа –106
2. Организация и реализация \ проведение проектов, акций, мероприятий, направленных на формирование и развитие УУД.		56 охват 1 параллель –16
3. Кураторство над ученическим проектом.*		46
4. Руководство проектными и творческими группами детей*		46

3.3. Учет численности обучающихся в классе	превышение численности обучающихся в классе над нормативной численностью обучающихся в классе	5б за I обучающегося раз в год
3.5.Создание коррекционно-развивающей образовательной среды для работы с детьми ограниченными возможностями здоровья	1.Разработка и реализация индивидуальной программы обучения детей с ограниченными возможностями здоровья 2. Количество детей с ограниченными возможностями здоровья, включенных в общешкольные мероприятия	10б 3б за каждого учащегося
3.5. Работа с родительской общественностью	1. Подготовка и проведение мероприятий для родительской общественности.	10б
3.6. Работа по профилактике безнадзорности и неуспеваемости	1.Снижение уровня преступности и опасных – значимых деяний среди подростков (за год) 2.Своевременно организованная помощь детям попавшим в трудную жизненную ситуацию	5б 5б

Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	
	1.1.Руководство проектными и творческими группами, методическими объединениями, обеспечением работы в соответствии с планом*	20б
1.2.Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы, медиапланы ОУ)	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам (100%)	20б
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
2.1.Достижения обучающихся	Участие в соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах различного уровня	Участие - 10б Призовое место - 20б

	2.2. Организация деятельности детских объединений, организаций	Постоянный состав, создание и реализация социальных проектов, программ	206 за каждый проект, программу
	Выплаты за качество выполняемых работ		
	3.1. Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательной работы	Участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности Организация дней единых действий. Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов Наставничество первичного отделения «Движение первых»*	106 56 206 156

Гардеробщик, сторож, дворник, РКОиРЗ, лаборант	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	1 Создание комфортных условий.	1. Соблюдение санитарно-гигиенических норм и правил техники безопасности.*	106
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	2. Осуществление дополнительных работ.	1. За подготовку школы и закрепленного участка к проведению дней открытых дверей, праздников, семинаров, и т.д. 2. Доплата за работу не входящую в круг должностных обязанностей: <ul style="list-style-type: none"> • погрузочно – разгрузочные работы, • ремонтные работы: большой объем\средний объем\малый объем работ, • работы по устранению последствий аварий, • поддержание теплового контура школы • выкос травы • выполнение особо важных поручений(за поручение) 	206 206 1006\506\206 506 206 356 106
	Выплаты за качество выполняемых работ		

3.Создание комфортных условий.	1.За обеспечение высокого качества при подготовке школы к новому учебному году. 2.За благоустройство и озеленение территории.*	506 306
Выплаты за КАЧЕСТВО выполнения работ		
Учебно – вспомогательный персонал: библиотекарь , заведующий библиотекой, специалист по кадрам, оператор ЭВМ	1.1Выполнение планов работы 1.2.Качественная и своевременная подготовка , и слаба информационно-аналитических материалов	1.Доля выполнения: 70% 80% 100% 306 306 206 306
	1.За соблюдение регламентов и отсутствие замечаний 2.Оформление документов для участия в программах, проектах различного уровня 3.Оформление нормативно-правовых актов, положений приказов, финансово-экономических документов 4.Оперативное выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества 5. Работа с входящей корреспонденцией* 6. Образцовое состояние документации	106 106 306
	1.3. Создание комфортных условий	1.Обеспечение высокого качества при подготовке школы к новому учебному год . 2.За благоустройство и озеленение подотчетной территории* 3.Привлечение дополнительных ресурсов для повышения качества осуществляемой деятельности.*
	4.Доплата за работу не входящую в круг должностных обязанностей: - организация интеллектуальны конкурсов и соревнований городского, краевого уровней на базе школы: • организация мероприятия • обеспечение порядка • оформление документов - обслуживание сайта школы* - кураторство сайтов, электронного журнала, базы данных* - выполнение функции диспетчера по расписанию* - ведение базы КИАСУО, РБД* - выполнение особо важных поручений(за одно поручение) - выполнение различных ремонтных работ: большой \средний\малый объем работ - выполнение функций секретаря*	206 506 56 26 36 106 206 306 206 106 1006\506\206 506 106

	- ведение воинского учета*		
1.4. Высокий уровень выполняемых работ	1. Освоение инновационных технологий в управлении ОП* 2. Высокие результаты по направлению деятельности 3. Разработка концептуальных основ развития школы, структурного подразделения. 4. Организация и проведение важных для школы работ и мероприятий	106 106 206 106	
Выплаты за ВАЖНОСТЬ			
2.1. Совершенствование электронной системы ОУ	1. Внедрение современных средств автоматизации сбора, хранения и учета информации с помощью ИКТ	206	
2.2. Совершенствование информационно-библиотечной системы ОУ	1. Создание системы повышения мотивации к чтению 2. Проведение мероприятий по модернизация библиотеки 3. Создание программы развития информационно-библиографического пространства учреждения	10 б 106 206	
2.3. Соблюдение законодательства	Отсутствие замечаний надзорных органов	106	
Выплаты за ИНТЕНСИВНОСТЬ и высокие результаты работы			
3.1. Подготовка и проведение мероприятий для педагогического сообщества и родительской	1. Подготовка и проведение мастер-классов, семинаров, открытых уроков, интенсивных школ, педагогических мастерских, конференций на уровне:	район город край Россия	56 106 156 56
3.2. Результативность личного участия в профессиональных конкурсах и мероприятиях	1. Очное участие район 2. Заочное участие	город край Россия	участие – 66; призовое место- 86 участие – 106; призовое место- 126 участие – 146; призовое место- 166 участие – 186; призовое место- 206 Результат разделить на 2
3.3. Представление опыта работы	1. Статья, доклад, тезисы	район город край Россия	106 156 206 256

3.4.Сохранность библиотечного фонда учреждения	1.Оптимальное обеспечение учебной литературой * 2.Полноценные библиотечных фондов *	206 106
Специалист по закупкам	1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	306
	1.1.Обеспечение закупок для муниципальных нужд и нужд учреждения	306 156
	1.2.Экспертиза результатов закупок, приемка товаров	306
	2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	256
	2.1. Своевременное выполнение поручений и заданий руководителя	206
3. Выплаты за качество выполняемых работ	100%	306
3.1.Высокий уровень организации работы	владение информационными программами, использование информационных систем*	206
	обеспечение высокого качества работы в разработке документации на проведение конкурсов, аукционов, запросов котировок в электронной форме, размещение муниципального заказа на электронных площадках	406
	соблюдение требований правил внутреннего трудового распорядка, норм пожарной безопасности и охраны труда, норм законодательства о закупках	106


*Оценка результативности устанавливается пропорционально отработанному времени либо пропорционально объему выполненных работ.

Административный персонал: заместители директора по УВР,	Выплаты за КАЧЕСТВО выполнения работ			
		1.1.Выполнение планов работы	1.Доля выполнения 70% 20% 80% 25% 100% 40%	
		1.2.Качественная и своевременная подготовка, и слаба информационно-аналитических материалов	1.За соблюдение регламентов и отсутствие замечаний 2.Оформление документов для участия в программах, проектах различного уровня 3.Оформление нормативно-правовых актов, положений приказов, финансово-экономических документов 4.Оперативное выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества	25% 30% 30% 30%
		заместитель по воспитателю		

ой работе, заместитель директора по администрат ивно – хозяйственно й работе,	5. Работа с входящей корреспонденцией	15%	
	1.3. Создание комфортных условий	<p>1. Обеспечение высокого качества при подготовке школы к новому учебному году.</p> <p>2. За благоустройство и озеленение подотчетной территории.</p> <p>3. Привлечение дополнительных ресурсов для повышения качества осуществляемой деятельности.</p> <p>4. Доплата за работу не входящую в круг должностных обязанностей</p> <p>5. Выполнение функции контрактного управляющего.</p>	<p>50%</p> <p>10%</p> <p>50%</p> <p>50%</p> <p>30%</p>
	1.4. Высокий уровень управленческого мастерства при организации образовательного процесса	<p>1. Обеспечение стабильности и качества обучения</p> <p>2. Освоение инновационных технологий в управлении О.П.</p> <p>3. Высокие результаты по направлению деятельности, положительная динамика</p> <p>4. Образцовое состояние документации (по итогам проверки)</p> <p>5. Разработка концептуальных основ развития школы, структурного подразделения.</p> <p>6. Организация и проведение важных для школы работ и мероприятий</p>	<p>50%</p> <p>30%</p> <p>30%</p> <p>25%</p> <p>50%</p> <p>100%</p>
	1.5. Эффективная финансовая и экономическая деятельность	<p>1. Плановое исполнение бюджета и качественное проведение текущих капитальных ремонтов:</p> <p>в срок</p> <p>качественно и в полном объеме</p>	<p>50%</p> <p>100%</p>
	Выплаты за ВАЖНОСТЬ выполнения работ		
	2.1. Совершенствование электронной системы ОУ	<p>1. Работа с ЭБД (КИАСУО, «Одаренный ребенок», «Аттестация», РБД, ПК-трекиНПП и др.)</p>	50%
	2.3. Подготовка и проведение мероприятий для педагогического сообщества и родительской	<p>1. Подготовка и проведение мастер-классов, семинаров, открытых уроков, интенсивных школ, педагогических мастерских, конференций на уровне:</p> <p>район</p> <p>город</p> <p>край</p> <p>Россия</p>	<p>20%</p> <p>30%</p> <p>40%</p> <p>50%</p>
	2.4. Создание условий для УВП	<p>1. Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда</p>	20%

2.5. Сохранение здоровья учащихся	1.Создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей 2.Организация обеспечения учащихся горячим питанием	10% 10%
Выплаты за ИНТЕНСИВНОСТЬ выполнения работ		
3.1. Результативность личного участия в профессиональных конкурсах и мероприятиях	1..Очное район 2.Заочное участие	участие –10%; призовое место-20% участие –10%; призовое место-30% участие –10%; призовое место-40% участие –20%; призовое место-50% Результат (см. выше) разделить на 2
3.2.Представление опыта работы	1.Статья, доклад, тезисы район 2.Заочное участие	5% 10% 20% 30%
3.3.Обеспечение качества образования в учреждении	1. Показатели качества по итогам внешней оценки. 2.Достижения обучающихся воспитанников в олимпиадах, конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях 3.Отсутствие правонарушений, совершенных учащимися 4.Сохранность контингента учащихся	20% 20% 10% 20%
3.4 Ненормируемый рабочий день	Выполнение обязанностей дежурного администратора	15%

Приложение 5б
к коллективному договору
На 2024-2027 годы.

СОГЛАСОВАНО:
Председатель первичной
профсоюзной организации
МАОУ СПИ №7
 А.А. Фролова
«05» 05 2024г.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МАОУ СПИ №7
 О.В. Проценко
«05» 05 2024г.



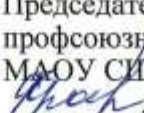
Выплаты по итогам работы

результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов
	наименование	индикатор	
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	применение нестандартных методов работы	х	50
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения	задание выполнено	в срок, в полном объеме	50
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	оценка результатов работы	наличие динамики в результатах	50
Участие в инновационной деятельности	наличие реализуемых проектов	участие	50
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	наличие важных работ, мероприятий	участие	50

Выплаты по итогам работы
(заместителям директора)

Критерии оценки результативности и качества труда учреждения работников	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставки заработной платы		
	Наименование	Индикатор			
1	2	3	4		
Степень освоения выделенных бюджетных средств	Процент освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств 95% выделенного объема средств	25% 50%		
Объем ввода законченных ремонтных объектов	Текущий ремонт Капитальный ремонт	Выполнен в срок, в полном объеме	25% 50%		
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Применение нестандартных методов работы	X	50%		
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения	Задание выполнено	В срок, в полном объеме	50%		
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	Оценка результатов работы	Наличие динамики в результатах	50%		
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	Участие	50%		
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	Участие	50%		

Приложение 5в
к коллективному договору
На 2024-2027 годы.

СОГЛАСОВАНО:
Председатель первичной
профсоюзной организации
МАОУ СШ №7

А.А. Фролова
«В» 05 2024г.



**ВИДЫ И РАЗМЕРЫ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ
УЧРЕЖДЕНИЙ**

N п/п	Виды и условия персональных выплат	Размер к окладу (должностному окладу) <*>
1	2	3
1	Выплата за опыт работы в занимаемой должности <*>:	
	от 1 года до 5 лет	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	15%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <***>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный" <***>, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	20%
	от 5 до 10 лет	15%
	при наличии ученой степени кандидата наук,	25%

	культурологии, искусствоведения <***>	
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <***>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный" <***>, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	30%
	свыше 10 лет	25%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	35%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	40%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <***>	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный" <***>, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	40%
2	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 образовательными учреждениями, муниципальными учреждениями для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи, либо продолжающим работу в образовательном учреждении, персональная выплата устанавливается на первые пять лет работы с даты окончания учебного заведения	20%

(п. 2 в ред. Постановления администрации г. Красноярск от 03.04.2015 N 181)

3	Краевые выплаты воспитателям образовательных учреждений, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования детей <****>	718,4 руб.
4	Исключен. - Постановление администрации г. Красноярск от 21.05.2018 N 338	
5	Шеф-поварам за контроль качества поставляемых продуктов при организации питания	20%
6	Учителям и иным педагогическим работникам за проверку письменных работ в образовательных учреждениях (пропорционально нагрузке):	
	истории, биологии и географии	5%
	физики, химии, иностранного языка	10%
	математики	20%
	начальных классов	20%
	русского языка и литературы	25%
(п. 6 в ред. Постановления администрации г. Красноярск от 17.10.2014 N 669)		
7	Учителям и иным педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя <*****>	2700 руб.
8	Учителям и иным педагогическим работникам за заведование элементами инфраструктуры <*****>:	
	кабинетами, лабораториями	10%
	учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами	20%
9	Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих образовательные программы начального	

общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы <*****>	
в одном классе	5000 руб.
в двух и более классах	10000 руб.

(п. 9 введен Постановлением администрации г. Красноярска от 07.09.2020 N 679)

<*> Расчет персональных стимулирующих выплат производится от оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов.

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

Для педагогических работников учитывается работа по профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

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

<****> Краевые выплаты воспитателям 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.

<*****> Размер выплаты педагогическим работникам за выполнение

функций классного руководителя определяется исходя из расчета 2700,0 рубля в месяц за выполнение функций классного руководителя, куратора в классе (группе) с наполняемостью не менее 25 человек, за исключением классов (групп), комплектование которых осуществляется в соответствии с Постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 10.07.2015 N 26 "Об утверждении СанПиН 2.4.2.3286-15 "Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения и воспитания в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья".

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

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

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

Финансовое обеспечение выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство осуществляется за счет средств иного межбюджетного трансферта на ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций, предоставляемого из краевого бюджета.